

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Henri Ratnik

NULLTUNNILEPINGU VÕIMALIK REGULEERIMINE EESTI TÖÖÕIGUSES

Magistritöö

Juhendaja
prof Merle Erikson

Tartu
2017

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. NULLTUNNILEPINGU OLEMUS	9
1.1. Nulltunnilepingu mõiste.....	9
1.2. Nulltunnilepingu alusel töötava isiku õiguslik seisund	13
1.2.1. Tööd tegev isik kui töötaja.....	13
1.2.2. Tööd tegev isik kui töötegija.....	18
1.2.3. Tööd tegev isik kui ettevõtja.....	19
1.3. Nulltunnileping kui vahend töösuhte paindlikumaks muutmiseks	21
1.3.1. Nulltunnilepingu eelised tööandja jaoks.....	21
1.3.2. Nulltunnilepingu eelised töötaja jaoks.....	24
2. NULLTUNNILEPINGU SÕLMIMISE PIIRANGUD	26
2.1. Piirangute vajalikkus.....	26
2.2. Töötamine kindlaks määratud ametikohtadel	27
2.3. Lepingute arvuline piirang ühe tööandja kohta	29
2.4. Teise töötaja asendamise keeld.....	30
2.5. Töötajale põhjendamise kohustus	31
2.6. Pädeva ametiasutuse teavitamine.....	32
3. TÖÖSUHTE TINGIMUSED JA SOTSIAALKINDLUSTUS.....	34
3.1. Töötaja nõusolek tööle asumiseks	34
3.2. Tööle asumisest etteteatamine	35
3.3. Töö ärajäämisest etteteatamine	37
3.4. Töö- ja puhkeaeg.....	39
3.4.1. Potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus kokkuleppimine	39
3.4.2. Minimaalne pakutav töötundide arv	41
3.4.3. Töötaja õigus kindlaks määratud tööajale.....	42
3.4.4. Töötamise keeld nädalavahetustel ning riigipühadel.....	46
3.5. Töötasu.....	47
3.6. Konkurentsipiirangu keeld.....	52
3.7. Töölepingu ülesütlemine.....	55
3.8. Sotsiaalkindlustus	56

KOKKUVÕTE	59
SUMMARY. <i>Possible Regulation for Zero-Hour Contract in Estonian Labour Law</i>	65
KASUTATUD LÜHENDID	72
KASUTATUD KIRJANDUS	73
KASUTATUD NORMATIIVAKTID	79
KASUTATUD KOHTULAHENDID	81

SISSEJUHATUS

Nulltunnilepingu alusel töö tegemine on üks juhutöö (*casual work*) tegemise viisidest.¹ Juhutööd on kirjanduses iseloomustatud kui irregulaarset või perioodilist tööd, mille puhul ei saa eeldada töösuhte pikaajalisust ega kestvust.² Antud termini all mõistetakse reeglina kahte erinevat töötamise vormi – lühiajalist tööd (*intermittent work*) ning tööd väljakutsel (*on-call work*).³ Lühiajalise töö raames sõlmib tööandja töötajaga lepingu, sooritamaks konkreetse ülesande või töö, mis on tihtipeale seotud iseseisva projekti või hooajalise tööga. Töö väljakutsel puhul on lepingupooltel katkematu töösuhe, kuid tööandja ei kindlusta töötajat tööga järjepidevalt. Niisiis on tööandjal lihtsalt võimalus kutsuda töötaja tööle vastavalt vajadusele.⁴ Töö väljakutsel jaguneb omakorda kahesugusteks töölepinguteks – miinimum-maksimum töötundidega lepinguks (*min-max contract*) ning nulltunnilepinguks (*zero-hour contract*). Miinimum-maksimum töötundidega lepingu puhul on töösuhte poolte vahel kokkulepitud tundide arvu vahemikus, mille raames peab tööandja töötajale tööd pakkuma. Nulltunnilepingu puhul pole aga töölepingu pooled töötundide arvu paika seadnud.⁵

Nulltunnilepingu alusel töö tegemine on seega paindlik töötamise viis, kus tööandja ja töötaja ei määra kindlaks töösuhtes sooritatavate töötundide arvu. Tööandja ei kohustu antud lepingu raames kindlustama töötajat tööga ning kutsub töötaja tööle vastavalt vajadusele. Tööandja kohustub töötasu reeglina maksma vaid vastavalt töötaja poolt sooritatud töötundidele. Olenevalt riigis kohalduvast õigusest ning poolte kokkuleppest on töötaja jaoks tööandja poolt pakutava töö vastuvõtmine kohustuslik või vabatahtlik.⁶ ILO (Rahvusvaheline Tööorganisatsioon) on nulltunnilepingu alusel töötamise määratlenud ebatüüpiliseks töö tegemise viisiks, kuna selle alusel kokkulepitav kindlaks määramata tööaeg erineb

¹ New forms of employment. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015, lk 46.

² European Parliament. Atypical work in the EU. Luxembourg: European Parliament 2000, lk 17.

³ New forms of employment. Eurofound, lk 46.

⁴ I. Mandl. Overview of New Forms of Employment. New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016, lk 9.

⁵ New forms of employment. Eurofound, lk 46.

⁶ Zero-hour contracts. Eurofound. 12.06.2015. – <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts> (1.02.2017).

traditsioonilisest tööaja kokkuleppest.⁷ Eurofound (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond) on täpsustanud, et nulltunnilepingule omane kindlaks määrata tööaeg ei kuulu täis- ega osalise tööaja alla.⁸

Euroopa Liidus puudub nulltunnilepingu reguleerimiseks ühtne normistik.⁹ Seega on jäetud nulltunnilepingu regulatsiooni kehtestamine liikmesriikide otsustada. Nulltunnilepingu sõlmimine töölepinguna on Eurofoundi andmetel lubatud eelkõige Hollandis, Itaalias, Iirimaa ning Ühendkuningriigis.¹⁰ Nimetatud riikide tööõigus sisaldab spetsiifiliselt nulltunnilepingu reguleerimiseks mõeldud normistikku. Lisaks on nulltunnilepingu sõlmimine lubatud ka Rootsis, kuid täpsemad normid selle reguleerimiseks õiguses puuduvad.¹¹ Nulltunnilepingu kasutamine töölepinguna nähti ette ka uues Leedu töökoodeksi eelnõus¹², kuid siiski otsustati antud regulatsioon eelnõust välja jätta¹³. Kirjanduses on viidatud, et nulltunnilepingu regulatsiooni vastuvõtmise üle toimus Leedus palju teravaid arutelusid.¹⁴ Niisiis võib arvata, et nulltunnilepingu normistik eemaldati eelnõust rahva vastuseisu tõttu. Tõenäoliselt on veel mitmetes Euroopa riikides nulltunnilepingu sõlmimine võimalik. Spetsiifilise tööõiguse regulatsiooni puudumise tõttu on see lubatud lepinguõiguse põhimõtete alusel vastavalt lepinguvabadusele. Töölepinguna nulltunnilepingu sõlmimine aga sellisel juhul võimalik ei ole. Nii on kehtiva õiguse järgi ka Eestis. TLS-i¹⁵ alusel ei ole Eestis nulltunnilepingu sõlmimine lubatud. Seega saavad pooled selles kokku leppida vaid võlaõigusliku lepinguna.¹⁶ Niisiis ei laiene nulltunnilepingu alusel töötavale isikule TLS-ist tulenev kaitse.

⁷ International Labour Organization. Conditions of Work and Employment Programme. Working time in the twenty-first century. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements. Geneva: ILO 2011, lk 53.

⁸ New forms of employment. Eurofound, lk 46.

⁹ Zero-hour contracts. Eurofound.

¹⁰ New forms of employment. Eurofound, lk-d 55, 57, 58.

¹¹ Samas, lk 55.

¹² A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė. Adoption of the new Labour Code. 09.2016. – <http://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/en%5B1%5D21.html> (29.11.2016).

¹³ J. Zupkauskaitė. New Labour Code. 22.12.2016. – <https://www.bnt.eu/et/oigusuudised/2294-new-labour-code> (26.02.2017).

¹⁴ J.-C. Pastille. Advancing together. Baltic Newsletter. Law and Taxes in Estonia, Latvia and Lithuania. 11.2016. – http://www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Estonia/Newsletter/Baltic_Newsletter_NOV_2016.pdf (28.03.2017), lk 3.

¹⁵ Töölepingu seadus. – RT I, 17.12.2015, 84.

¹⁶ Täpsemalt antud teemast käesoleva töö alapeatükis 1.2.3.

Nulltunnilepingu temaatika on nii Euroopas kui ka Eestis aktuaalne. Palju on riikide õiguskirjanduses on arutletud, kas nulltunnilepingu sõlmimine peaks olema lubatud ning kui jah, siis millistel tingimustel. Regionaalsel tasandil on Euroopa Parlament näiteks välja toonud, et töötajale kaasneva ebakindluse tõttu peaks nulltunnilepingu sõlmimine olema keelatud.¹⁷ Nulltunnilepingu temaatika on aktuaalne ka Eestis. Kuigi konkreetsed normid nulltunnilepingute reguleerimiseks puuduvad, pole taolise sisuga lepingud siin võõrad. Selgunud on, et Eestis töötab 2,6% tööjõust nulltunnilepingu alusel.¹⁸ Kirjanduses on tõusetunud arutelu normistiku vajaduse üle, mis oleks suunatud spetsiifiliselt nulltunnilepingu reguleerimiseks. Sellele on näiteks osutanud K. Madisson.¹⁹ Samuti käsitleti antud teemat 34. õigusteadlaste päeval, kus mh viitas prof G. Tavits, et nulltunnilepingu teemaga seonduvat ei ole Eestis keegi veel põhjalikult uurinud.²⁰ Nulltunnilepingu reguleerimise võimalusi on asunud uurima ka Sotsiaalministeerium. Nimelt korraldati Riigikantselei poolt riigihange analüüsi „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”²¹ tarvis, mille puhul sooviti mh saada täiendavat informatsiooni nulltunnilepingu olemusest ning selle regulatsioonidest teistes Euroopa Liidu riikides.²²

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas ja kuidas reguleerida nulltunnilepingut Eesti tööõiguses nii, et tagada töösuhtes poolte huvide tasakaal. Töö eesmärgi saavutamiseks on autor uurinud teiste Euroopa Liidu riikide õigust, kus nulltunnilepingut on spetsiifiliselt reguleeritud. Samuti on töö autor hinnanud, kas taolisi lähenemisi on võimalik Eesti õigusesse sisse viia. Autor seab hüpoteesiks, et Eestis on vajalik nulltunnilepingu reguleerimine ning võimalik on taoline regulatsioon ette näha, tagades töölepingu poolte huvide tasakaal.

¹⁷ European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)). European Parliament. – 19.01.2017. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN> (20.03.2017).

¹⁸ A. Broughton, etc. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Brussels: 2016, lk 122.

¹⁹ K. Madissoni seisukohale viitab M. Jaakson artiklis Eesti tööseadus eelmises sajandis. M. Jaakson. Eesti tööseadus eelmises sajandis. – Äripäev, 29.10.2015.

²⁰ G. Tavits. Kui paindlikuks saab töösuhete õiguslikku reguleerimist muuta? 34. õigusteadlaste päevad, 13.10.2016 Tartus. – <http://www.uttv.ee/naita?id=24765> (15.11.2016).

²¹ Riigihangete registri andmetel valmib analüüs mai lõpus 2017. Vt Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“. Riigihanke viitenumber 182967. – <https://riigihanked.riik.ee/register/HankedOtsing.html> (18.04.2017).

²² Ka käesoleva töö autor koos juhendajaga panustab antud analüüsi valmimisse koos Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse poolt moodustatud grupiga.

Töö koosneb kolmest peatükist. Esimese peatüki uurimisküsimuseks on välja selgitada süstemaatilise ning võrdleva meetodi teel nulltunnilepingu olemus ja reguleerimise vajadus. Nii saab esmalt analüüsitud nulltunnilepingu mõistet ning selle alusel pakutakse ka Eesti õigusesse vastav definitsioon välja. Seejärel uuritakse nulltunnilepingu alusel tööd tegeva isiku õiguslik seisundit. Uurimisküsimuseks on, kas taolist tööd tegeval isikul on töötaja, töötegija või ettevõtja õiguslik seisund. Selle käigus saab arutletud, millise antud staatustest peab Eesti õiguses nulltunnilepingu alusel tööd tegevale isikule andma. Lisaks eelnevale analüüsitakse esimeses peatükis, kuidas on nulltunnileping vahendiks, millega muuta töösuhe paindlikumaks.

Teises käesoleva töö peatükis analüüsitakse süstemaatilise ja võrdleva meetodi teel nulltunnilepingu sõlmimise piiranguid. Uurimisküsimusteks on välja selgitada, miks on nulltunnilepingu sõlmimist vaja piirata ning millised taolised piirangud olema peaksid. Nii tuuakse välja erinevad nulltunnilepingu sõlmimise piirangud välisriikide õiguse ning õiguskirjanduses tehtud ettepanekute põhjal ning analüüsitakse, millised neist peab Eesti õiguses ette nägema.

Kolmandas peatükis on süstemaatilise ning võrdleva meetodi teel uuritud, millised on nulltunnilepingu puhul töösuhte tingimused. Selle raames on analüüsitud välisriikide õiguse ning õiguskirjanduse ettepanekute põhjal uurimisküsimuseks, kuidas peavad töösuhte tingimused nulltunnilepingu puhul reguleeritud olema. Vastavalt saadud informatsioonile tehakse Eesti õiguse jaoks ettepanekuid. Samuti on kolmandas peatükis analüüsitud, kuidas on töötaja jaoks tagatud peamised sotsiaalkindlustuse liigid.

Käesoleva töö kirjutamiseks on allikatena kasutatud erinevate riikide õiguse võrdluspõhiseid õigusanalüüse, näiteks Eurofoundi ja ILO dokumente. Samuti on kasutatud mitmeid artikleid, uurimusi ning lisaks juhtumiuuringuid, mis kirjeldavad konkreetses riikides kehtivat nulltunnilepingu regulatsiooni, ilmnenud probleeme ning võimalikke lahendusi. Kõige rohkem keskendutakse Itaalia, Hollandi, Iirimaa ning Ühendkuningriigi õiguse uurimisele, kuna nendes riikides on nulltunnilepingu reguleerimiseks ettenähtud konkreetne normistik. Samuti on analüüsitud Leedu töökoodeksi eelnõud, millest küll käesoleva töö esitamise seisuga on nulltunnilepingu normistik välja jäetud. Siiski annab see hea ülevaate, kuidas nulltunnilepingu sõlmimise ja kasutamise reguleerimine võimalik on. Samuti on uuritud asjakohast

kohtupraktikat, seda eelkõige Ühendkuningriigi puhul. Veel sai kasutatud materjale, mis tõid esile vajadust nulltunnilepingute kasutamise järgi ning statistikat taoliste lepingute sõlmimise kohta. Lisaks kasutati videosalvestusi 34. õigusteadlaste päevadelt. Kasutatud materjal on usaldusväärne.

Käesolevat tööd iseloomustavad enim järgnevad märksõnad: töölepingud, töötunnid, paindlik tööaeg.

1. NULLTUNNILEPINGU OLEMUS

1.1. Nulltunnilepingu mõiste

Nulltunnilepingu mõistet on analüüsitud välisriikide õiguses erinevalt määratletud. Itaalia õiguse järgi (DL 276/2003²³ artikkel 33 lg 1) on nulltunnileping defineeritud kui töösuhe, millega töötaja jätab end tööandja alluvusse, kes saab töötajat aeg-ajalt vajadusel tööle kutsuda.²⁴ Iirimaa õiguses (OWT 1997²⁵ § 18 lg 1) on nulltunnilepingut määratletud kui töösuhet, mille puhul peab töötaja olema valmis tööandja jaoks tööd tegema või teenust osutama kas kokkulepitud tundide osas, kindlaks määramata töötundide osas või kokkulepitud tundide osas ning lisaks ka kindlaks määramata tundide osas. Ühendkuningriigi õiguse (SBEE 2015²⁶ § 153 lg 27A p 1) järgi on nulltunnileping leping, mille kohaselt töötaja kohustub tegema kokkulepitud tööd või osutama teenust, kui tööandja töötajale tööd või teenuse osutamise võimalust pakub ja puudub kindlus, et tööandja seda võimalust töötajale pakub. Leedu töökoodeksi eelnõus (DK²⁷ artikkel 85 lg 1) on nulltunnileping defineeritud kui tööleping, mille raames ei ole tööaeg töölepingus eelnevalt kindlaks määratud, kuid töötaja kohustub tööülesande tööandja pakkumisel täitma ning tööandja kohustub töötajale töö eest vastavalt tasuma. Nulltunnilepingu definitsioon puudub aga Hollandi (BW²⁸) ning Rootsi (LoA²⁹) õiguses, kuigi ka antud riikides nulltunnilepinguid sõlmitakse.³⁰ Varasemalt polnud nulltunnilepingu definitsiooni ka Ühendkuningriigi õiguses,³¹ ülal välja toodud määratlus formuleeriti alles 2015 aastal.

²³ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. – <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg> (29.11.2016).

²⁴ V. De Luca, R. Padula, C. Cerbone. Italy. Employment & Labour Law 2017, 5th Edition. 2017 – <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/employment-and-labour-law/global-legal-insights---employment-and-labour-law-2017-5th-ed./italy#chaptercontent4> (08.02.2017).

²⁵ Organisation of Working Time Act 1997. – <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> (03.04.2017).

²⁶ Small Business, Enterprise and Employment Act 2015. – <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26> (03.04.2017).

²⁷ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Patvirtinimo Įsigaliojimo Ir Įgyvendinimo Įstatymas. Leedu töökoodeks. Eelnõu seisuga 09.09.2016. (Materjal autori valduses).

²⁸ Burgerlijk Wetboek. – <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm> (27.01.2017).

²⁹ Lag om anställningsskydd (1982:80). – <http://www.government.se/4ac87e/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-198280-employment-protection-act> (29.11.2016).

³⁰ New forms of employment. Eurofound, lk 55.

³¹ Samas, lk 58.

Nulltunnilepingu definitsiooni puudumist on kirjanduses kritiseeritud. Näiteks on Rootsis antud probleemile viidanud ametiühingud ning tekkinud on küsimus – kuigi nulltunnilepinguid seal praktikas kasutatakse³² – kas taoliste lepingute sõlmimine Rootsis üldse lubatud on. Kuigi antud küsimus kohtupraktikas pole tõusetunud, nenditakse õiguskirjanduses, et nulltunnilepingu sõlmimine on Rootsis siiski lubatud.³³ Ka Ühendkuningriigis sai varasem nulltunnilepingu definitsiooni puudumine kriitika osaliseks just õigusselguse perspektiivist. Nimelt ei olnud töötajatele ega tööandjatele mõistetav, mis õigused ning kohustused taolise lepingu sõlmimisega kaasnevad.³⁴ Näiteks esines Ühendkuningriigis olukordi, kus töötajatele – saamata aru nulltunnilepingu olemusest – tuli üllatusena, et neile ei pruugitagi regulaarselt tööd pakkuda.³⁵ Käesoleva töö autor nõustub antud kriitikaga õigusselguse seisukohalt. Esmalt on tähtis, et nulltunnilepingu sõlmimise lubatavus oleks riigis üheselt selge. Nii tööandjale kui ka töötajale on oluline teada, millised on võimalused töösuhte reguleerimiseks. Teisalt on definitsiooni olemasolu oluline, et töösuhte pooled saaksid aru, mis sisuga lepingu nad sõlmivad. Kuna tööõigus puudutab pea kõiki inimesi ühiskonnas, on vajalik, et selle õiguse sisust ning seaduse sätetest saaksid võimalikult paljud aru. Kui lisaks võtta arvesse, et tegemist on küllaltki uue töötamise vormiga ning olles oma olemuselt traditsioonilisest töölepingust erinev, saab pidada definitsiooni olemasolu äärmiselt vajalikuks.

Lisaks on õiguskirjanduses välja toodud, et tööturul valitsevatest trendidest ning nulltunnilepingute sõlmimise arvust statistika loomine on definitsiooni puudumisel keeruline.³⁶ Käesoleva töö autor nõustub antud kriitikaga. Definitsiooni olemasolu on vajalik, et töösuhte pooled saaksid aru, mis lepingu nad omavahel sõlmivad. See teadmine on oluline, et oleks võimalik töötajatelt ning tööandjatelt koguda andmeid nulltunnilepingute sõlmimise arvu kohta. Andmete kogumine ja statistika on vajalik, kuna see on üks lihtsamatest viisidest

³² A. Broughton, I. Biletta, M. Kullander. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. 04.03.2010. – <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (31.01.2017).

³³ T. Brunk, L. Olsson. Sweden: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. 04.03.2010. – <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (29.11.2016).

³⁴ Consultation: zero hours employment contracts. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 12.2013. – https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf (29.04.2017), lk 5.

³⁵ D. Pyper, A. Dar. Zero-hour contracts. London: House of Commons Publications 2015, lk 11.

³⁶ Samas, lk 4.

arusaamaks, kui palju nulltunnilepinguid tegelikult ühiskonnas kasutatakse. Riigi kui järelevalvaja seisukohalt on see teadmine oluline, kuna nulltunnilepingute sõlmimise suur osakaal tööturul võib olla üks märke, et neid võidakse põhjusega kasutada. Suur arv nulltunnilepinguid võib viidata vajadusele muuta regulatsiooni rangemaks nii, et nulltunnilepingu sõlmimine oleks piiratud.³⁷ Näiteks viis suure hulga nulltunnilepingute kasutamine 2013. aastal Ühendkuningriigis arusaamani, et õigust tuleb muuta selgemaks ja jäigemaks.³⁸

Pakkudes välja nulltunnilepingu sõlmimiseks ja kasutamiseks mõeldud regulatsiooni sisseviimise Eestis, tuleb nulltunnilepingu definitsioon seaduses ette näha.³⁹ Käesoleva töö autor teeb ettepaneku, et Eesti õigusesse saab nulltunnilepingu definitsioon olema järgnev: nulltunnileping on kindlaks määramata tööajaga tööleping, mille puhul tööandjal puudub kohustus töötajale tööd pakkuda ning töötaja kutsutakse tööle vastavalt tööandja vajadusele.

Välisriikides kasutatavate definitsioonidega seoses on asjakohane välja tuua ka märkus, et riikides kehtivaid regulatsioone analüüsid võib näha ebamäärasusi nulltunnilepingu puhul kasutatava terminoloogia osas. Ka õiguskirjanduses on viidatud, et mõneti keeruline on võrrelda ja analüüsida erinevate riikide regulatsioone nulltunnilepingu kohta, kuna terminoloogiline sõnakasutus on nõnda erinev.⁴⁰ Selge on olukord Ühendkuningriigi õiguses (SBEE 2015 § 153 lg 27A p 1), kus taolist lepingut nimetataksegi nulltunnilepinguks (*zero hours contract*).⁴¹ Kuigi eelnevalt sai väljatoodud, et nulltunnilepingu definitsioon puudub küll Hollandi õiguses, nimetatakse taolist kindlaks määramata töötundidega lepingut Hollandi ingliskeelses õiguskirjanduses peaaegselt just nulltunnilepinguks (*zero hours contract*).⁴²

³⁷ Täpsemalt nulltunnilepingu sõlmimise piiramisest käesoleva töö teises peatükis.

³⁸ Cable announces plans to boost fairness for workers. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 16.09.2013. – <http://web.archive.org/web/20141007085542/https://www.gov.uk/government/news/cable-announces-plans-to-boost-fairness-for-workers> (1.02.2017).

³⁹ Näiteks juba hea õigusloome ja normitehnika eeskirja § 18 lg 1 p 4 näeb ette õigusselguse eesmärgil termini tähenduse määratlemise, kui see ei ole eesti keeles üldlevinud. Kuna nulltunnilepingu termin seda ei ole, on vaja selle sisu selgitada. Vt hea õigusloome ja normitehnika eeskiri. – RT I, 29.12.2011, 228.

⁴⁰ M. O’Sullivan, *etc.* A Study on the Prevalence of Zero Hour Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees. 2015. – <https://www.djei.ie/en/Publications/Publication-files/Study-on-the-Prevalence-of-Zero-Hours-Contracts.pdf> (29.04.2017), lk 113.

⁴¹ New forms of employment. Eurofound, lk 60.

⁴² New forms of employment. Eurofound, lk 55-56; M. Daudt, *etc.* Commentary. The Netherlands Passes Work and Security Act. 17.06.2014. –

Itaalia tööõiguses (DL 276/2003 artikkel 33 lg 1) määratletakse nulltunnilepingut kui tööd väljakutsel (*lavoro a chiamata* või *lavoro intermittente*).⁴³ Kirjanduses on täpsustatud, et mõiste „töö väljakutsel” all peetaksegi silmas just nulltunnilepingut.⁴⁴ Iirimaal (OWT 1997 § 18 lg 1) kasutatakse terminit nulltunnileping (*zero hours contract*) paralleelset teise terminiga kui-ja-millal-leping (*if and when contract*), mis on sisult nulltunnilepingule küllaltki sarnane⁴⁵ – erinevus seisneb selles, et esimesel juhul on töötajal kohustus pakutav töö vastu võtta, teisel juhul mitte.⁴⁶ Leedu töökoodeksi eelnõus (DK artikkel 85 lg 1) kasutatakse terminit „kindlaks määramata mahuga tööleping” (*nenustatytos apimties darbo sutartis*). Ingliskeelses Leedu õiguskirjanduses nimetatakse antud lepingut eelkõige nulltunnilepinguks (*zero-hour contract* või *zero-hour employment contract*).⁴⁷

Selguse ning ühtse stiili eesmärgil kasutatakse käesolevas töös läbivalt terminit nulltunnileping. Eesti õiguse puhul teeb autor ettepaneku ka nimetada taolist kindlaks määramata tööajaga lepingut just nulltunnilepinguks. Antud termin iseloomustab hästi selle lepingu olemust, kuna tööajaks ongi null tundi. Samuti on just seda terminit õiguskirjanduses välisriikide puhul kõige enam kasutatud.

<http://www.mondaq.com/x/321044/employee+rights+labour+relations/The+Netherlands+Passes+Work+and+Security+Act> (16.02.2017); L. Duijvis. Dutch Work and Security Act: changes for work-on-call contracts. 10.06.2014. – <https://kvdl.com/news/dutch-work-social-security-act-changes-work-call-contracts-2/> (06.02.2017); L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 64: Policy analysis. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/64_-_ef1461-_nl_-_casual_work_-_sector_agreement_in_the_childcare_sector_pworks_final.pdf. (29.04.2017), lk 5.

⁴³ New forms of employment. Eurofound, lk 57.

⁴⁴ T. Toffanin. Italy: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. 04.03.2010. – <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/italy/italy-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (29.11.2016).

⁴⁵ M. O'Sullivan, *etc*, lk 10.

⁴⁶ Käesoleva töö alapeatükis 3.1. selgitatakse täpsemalt töötaja kohustust (või selle puudumist) pakutav töö vastu võtta.

⁴⁷ A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė; New Labour Code in Lithuania. Deloitte. 22.09.2016. – <https://www2.deloitte.com/lt/en/pages/legal/articles/new-labour-code-in-lithuania.html> (28.03.2017).

1.2. Nulltunnilepingu alusel töötava isiku õiguslik seisund

1.2.1. Tööd tegev isik kui töötaja

Nulltunnilepingu alusel töötaval isikul on Hollandi õiguse järgi töötaja õiguslik seisund, kuna talle on omistatud samad õigused, mis traditsioonilise töölepingu alusel töötaval isikul.⁴⁸ Ka Itaalia õiguse puhul võib töötaja õiguslikku staatust eeldada, kuna õiguskirjanduses on viidatud nulltunnilepingu alusel töö tegemisele, kui alluvussuhtega töölepingu raames töötamisele.⁴⁹ Samuti ei ole kirjanduses ega seaduses viidatud, et nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul töötaja õiguslik seisund puudub või et nulltunnilepingu alusel töötaval isikul on vähem õigusi võrreldes traditsioonilise töölepingu alusel töötava isikuga. Leedu töökoodeksi eelnõu puhul võib ka eeldada töötaja õiguslikku seisundit, kuna ei õiguskirjanduses ega eelnõus pole välja toodud, et nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isiku see puuduks.

Ühendkuningriigis⁵⁰ ning Iirimaa⁵¹ võib nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul olla töötaja õiguslik seisund, kuid seda vaid juhul, kui lepingupooltel on vastastikused kohustused. Niisiis selgitamiseks välja, kas tööd tegeval isikul on töötaja õiguslik staatus, tuleb analüüsida konkreetset tööd andva ja tööd tegeva isiku lepingulist suhet. Vastastikuste kohustuste olemasolu – ning seega ka tööd tegeva isiku töötaja õiguslikku seisundit – saab jaatada, kui tööandjal on kohustus töötajale tööd pakkuda ning töötajal kohustus see vastu võtta. Põhjusel, et nulltunnilepingu eripärast tulenevalt tööd andval isikul töö pakkumise kohustus puudub⁵² ning lepingupooled võivad kokku leppida, et pakutud töö vastuvõtmine on tööd tegeva isiku jaoks vabatahtlik,⁵³ siis ei oleks justkui vastastikuste kohustuste – ning tööd tegeva isiku töötaja õigusliku staatuse – olemasolu võimalik.⁵⁴

⁴⁸ New forms of employment. Eurofound, lk 56.

⁴⁹ The Global Employer: A Global Flexible Workforce - Temporary and Other Contingent Workers. Baker & McKenzie. *Sine loco*: 2013, lk 13.

⁵⁰ J. Rubery and D. Grimshaw. New forms of employment Casual work, UK. Case study 48: Policy analysis. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/48_-_ef1461_-uk-policy_analysis_-_final.pdf (29.04.2017), lk 5.

⁵¹ M. O'Sullivan, *etc*, lk 101.

⁵² Zero-hour contracts. Eurofound.

⁵³ Nagu käesoleva töö alapeatükis 3.1. selgitatud.

⁵⁴ International Labour Organization. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO 2016, lk 30.

Varasemalt Ühendkuningriigis tõepoolest nii ka oli. Näiteks 1984. aasta otsuses *O'Kelly v Trusthouse Forte Plc*⁵⁵ leidis kohus, et hoolimata asjaolust, et tööd tegevad isikud töötasid tööd andva isiku jaoks regulaarselt ehk iganädalaselt, puudus töölepingu järgi vastastikuse kohustuse element ning seega ei omistatud tööd tegevatele isikutele töötaja õiguslikku staatust.⁵⁶ Hilisem kohtupraktika on aga vähem tähelepanu pööranud sellele, milles pooled on lepingus kokku leppinud ning rohkem keskendunud poolte vahel välja kujunenud praktikale. Näiteks 2008. aasta asjas *St Ives Plymouth Ltd v Mrs D Haggerty*⁵⁷ jaatati vastastikuste kohustuste olemasolu hoolimata asjaolust, et lepingus polnud kokku lepitud tööd andva isiku kohustust tööd pakkuda ning tööd tegeva isiku kohustust see vastu võtta. Seda põhjusel, et poolte vahel oli tekkinud pikaajaline selgelt välja kujunenud regulaarne töö tegemise muster.⁵⁸ Kohtupraktika on asjades *Autoclenz Ltd v Belcher*⁵⁹ ja *Pulse Healthcare v Care Watch Services and Ors*⁶⁰ kinnitanud ka seda, et olukorras, kus tööd andev isik töötaja õigusliku seisundi vältimiseks sisestab töölepingusse klausli eitamaks pooltevahelisi vastastikuseid kohustusi, tuleb lähtuda ikkagi tegelikust olemasolevast töösuhtest. Seega, kui vastastikune kohustus siiski poolte vahel eksisteerib, on taoline praktikast hälbiv klausel tühine.⁶¹ Niisiis on võimalik, et ka nulltunnilepingu puhul – kus tööd andval isikul puudub kohustus tööd pakkuda ning tööd tegeval isikul see vastu võtta – võib tööd tegeval isikul olla töötaja õiguslik staatus, kui tööd pakutakse regulaarselt ning töötaja võtab selle tavaliselt vastu.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku, et Eesti õiguse kohaselt omab nulltunnilepingu alusel tööd tegev isik töötaja õiguslikku seisundit,⁶² nagu see Hollandi ja Itaalia õiguse ning Leedu töökoodeksi eelnõu puhul on. Eesti õiguse ning praktika järgi ei ole töötaja õigusliku staatuse jaatamiseks vajalik tuvastada vastastikuste kohustuste olemasolu, nagu see Ühendkuningriigis

⁵⁵ *O'Kelly v Trusthouse Forte Plc*. Court of Appeal (Civil Division), 1983, WL 216985.

⁵⁶ A. Adams, M. Freedland, J. Prassl. *The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?* Oxford: Oxford University Press 2015, lk 11.

⁵⁷ *St Ives Plymouth Limited v Mrs D Haggerty*. Employment Appeal Tribunal, 2008, WL 2148113.

⁵⁸ A. Adams, M. Freedland, J. Prassl, lk 12.

⁵⁹ *Autoclenz Ltd v Belcher and others*. The Supreme Court, 2011, WL 2747863.

⁶⁰ *Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others*. Employment Appeal Tribunal, 2012, WL 3062517.

⁶¹ A. Adams, M. Freedland, J. Prassl, lk 13-14.

⁶² Käesoleva töö alapeatükis 1.2.3. selgitatakse, et kehtiva Eesti õiguse järgi ei ole võimalik nulltunnilepingus kokku leppida TLS-i raames. Niisiis saab nulltunnilepingu sõlmida vaid võlaõigusliku lepinguna, seega puudub kehtiva Eesti õiguse järgi nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul töötaja õiguslikku seisund.

ning Irimaal on. Taolise süsteemi ülevõtmine ei ole Eestisse ka põhjendatud. Pole ühtegi mõjuvat põhjust, miks nulltunnilepingu alusel tööd tegevale isikule ei peaks omistama töötaja õiguslikku staatust, kuna poolte vahel puudub regulaarne töö pakkumise ja vastuvõtmise praktika. Taolise lähenemise problemaatikat võib lisaks näha ka õigusselguses. Kui puudub arusaam, et iga sõlmitud nulltunnilepingu puhul on tööd tegeval isikul töötaja õiguslik staatus, ei tea antud lepingu alusel tööd tegev isik, millised on tema õigused. Tarbetu ning ebaselge on olukord, kus iga nulltunnilepingu korral võib tööd tegeval isikul olla erinev õiguslik staatus ja selle välja selgitamiseks peab pooltevahelist lepingut ning praktikat analüüsima hakkama. Taoline lähenemine võib omakorda viia ka rohkete vaidluste tekkeni. Seega peab nulltunnilepingu alusel tööd tegevale isikule omistama töötaja õigusliku seisundi Eesti õiguse kohaselt. See on ka põhjendatud, kuna nulltunnilepingu alusel töö tegemise puhul saab näha traditsioonilise töölepingu töötamise tunnuseid, nagu järgnevalt selgitatud.

ILO vastuvõetud soovitus nr 198 „Töösuhte kohta”⁶³ punkt 13 järgi saab töösuhte olemasolu näitavateks kriteeriumiteks pidada mitmeid asjaolusid. Nii on välja toodud, et töölepingu puhul tehakse tööd teise isiku juhiste kohaselt ja kontrolli all; tööd tegev isik on integreeritud tööd andva ettevõtte organisatsiooni; töö sooritatakse täielikult või peamiselt teise isiku kasuks; tööd tehakse isiklikult; tööd tehakse kindal tööajal või töökohas, mis on määratud või kokkulepitud tööd andva isikuga; töö on kestev ning on olemuselt järjepidev; töö eeldab tööd tegeva isiku kättesaadavust; ning tööd andev isik varustab tööd tegeva isiku vajalike vahendite, materjalide ning masinatega. Veel on ILO poolt töösuhte kriteeriumitena nimetatud tööd tegevale isikule regulaarse töötasu maksmist, mis on tema jaoks ainus või peamine sissetulekuallikas; tasu maksmist natuuras; iganädalase puhkeaja ja iga-aastase puhkuse tagamist; töö jaoks vajalike reisikulude tasumist tööd andva isiku poolt; ja tööd tegeva isiku jaoks puuduvat rahalist riski.

Kuna mõni antud näitajatest võib olla vaid mõne teise konkreetse riigi puhul tähtsust omav ning mitte Eesti õiguse kontekstis – nagu näiteks töö eest tasu maksmine natuuras – on vaja selgeks teha, mis kriteeriumid eelkõige Eestis tähtsust omavad. Eesti õiguskirjanduses on lähtutud töösuhte kindlaksmääramisel eelkõige järgnevatest küsimustest: kes korraldab ja juhib

⁶³ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). International Labour Organization. 15.06.2006
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535
(20.04.2017).

tööprotsessi; kes määrab töö tegemise aja, koha ja viisi; kellele kuuluvad töövahendid; kellel lasub töö tegemisega kaasnev risk; kes saab tehtud tööst tulu või kasumi; kas tööd tegev isik allub tööd andva isiku juures kehtivale töösisekorrale; ja kas tööd tegev isik kuulub tööd andva isiku töötajate koosseisu. Kui esimese viie küsimuse vastusteks on tööd andev isik ning viimase kahe küsimuse vastus jaatav, saab reeglina kinnitada töösuhte olemasolu.⁶⁴

Õiguskirjanduses on täpsustatud, et üheks olulisemaks kriteeriumiks väljatoodute seast saab pidada tööd tegeva isiku sõltuvust tööd andvast isikust ehk seda, mis määral on tööd tegev isik allutatud tööd andvale isikule.⁶⁵ Sisuliselt on seega oluline analüüsida, kas tööd tegev isik allub tööprotsessi vältel tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile ning kas tööd andev isik määrab töö tegemise aja, koha ning viisi. Käesoleva töö autor on arvamusel, et nulltunnilepingu alusel töö tegemise puhul saab jaatada tööd tegeva isiku suurt sõltuvust tööd andvast isikust. Nii Eesti⁶⁶ kui ka välismaa kirjanduses⁶⁷ on välja toodud, et reeglina allub tööd tegev isik isegi paindliku töösuhte puhul tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile. Niisiis ei erine töö tegemise protsessi iseloomult nulltunnilepingu alusel töö tegemine traditsioonilise töölepingu raames töötamisest. Erinevus kahe lepingu vahel seisneb eelkõige tööajas kokkuleppimises. Niisiis käib töö tegemine nulltunnilepingu alusel samal viisil, nagu traditsioonilise töölepingu puhul – tööd tegev isik allub tööd andva isiku juhtimisele ning kontrollile. Sellest tulenevalt saab jaatada ka seda, et tööd andev isik määrab töö tegemise aja, koha ning viisi.

Mõneti problemaatilisem võib olla juhtimise ja kontrolli jaatamine nulltunnilepingu puhul, kui tööd andev isik ning tööd tegev isik on leppinud kokku viimase kohustuse puudumises pakutav töö vastu võtta.⁶⁸ Sellisel juhul oleks juhtimine ja kontroll justkui mõneti piiratud, kuna tööd tegev isik võib töö tegemisest keelduda. Aga kuna töö vastuvõtmise korral allub tööd tegev isik ikkagi tööandja juhtimisele ning kontrollile, saab lõppastmes antud kriteeriumi täitumist kinnitada – seda olenemata asjaolust, kas töösuhte pooled on kokku leppinud töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta või mitte.

⁶⁴ I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier. Tööõigus. Loengud. 4, täiendatud ja muudetud trükk. Juura: Tallinn 2008, lk 32.

⁶⁵ Samas, lk 33.

⁶⁶ M. Jaakson.

⁶⁷ New forms of employment. Eurofound, lk 49.

⁶⁸ Käesoleva töö alapeatükis 3.1. selgitatakse täpsemalt töötaja kohustust (või selle puudumist) pakutav töö vastu võtta.

Ka mitmete teiste Eesti õiguskirjanduses välja käidud kriteeriumite täitumist võib jaatada, kuna töö tegemise protsess nulltunnilepingu alusel ei eristu traditsioonilisest töölepingust. Nii kuuluvad töövahendid nulltunnilepingu alusel töö tegemise puhul eelkõige tööd andvale isikule. Seda on samuti kinnitatud paindliku töösuhte näitel nii Eesti⁶⁹ kui ka välismaa kirjanduses⁷⁰. Lisaks võib kinnitada, et tööd andev isik saab tehtud tööst tulu või kasumi, kuna nulltunnilepingu alusel tehakse tööd eelkõige n-ö tööd andva isiku heaks, nagu ka traditsioonilise töölepingu puhul. Seega saab tööd andev isik tööst tulu või kasumi, tööd tegev isik aga vastutasuks tööd andvalt isikult tasu. Samuti võib eelduslikult jaatada, et tööd tegev isik allub tööd andva isiku kehtivale töösisekorrale, kuna tööd tegev isik allub tööd andva isiku juhtimisele ning kontrollile, nagu eelnevalt välja toodud sai. Mõneti keerulisem on vastata küsimusele, kas tööd tegev isik kuulub tööd andva isiku töötajate koosseisu, nentides seda, et nulltunnilepingu alusel võib töö tegemine toimuda harva. Ühtlasi on asjaolu, kas konkreetne tööd andev isik loeb nulltunnilepingu alusel tööd tegeva isiku enda ettevõtja töötajate koosseisu, mõneti subjektiivne. Siiski tuleb pigem antud kriteeriumi täitumist jaatada, et ka nulltunnilepingu alusel töötav isik peab kuuluma töötajate koosseisu, kuna eelnevad nimetatud töösuhte kriteeriumid olid täidetud.

Siiski pole võimalik kinnitada nulltunnilepingu puhul seda, et tööd tegevale isikule töö tegemisega kaasnev risk ei asetu. Kuna nulltunnilepingu alusel tehakse tööd seda andva isiku kutsel,⁷¹ ei pakuta tööd tegevale isikule tõenäoliselt palju või üldse mitte tööd siis, kui ettevõttel läheb majanduslikult halvasti. Seega on tööd andval isikul võimalus nulltunnilepingu puhul justkui osa endal laskuvast äririskist tööd tegevale isikule asetada.⁷² Siiski ei asetse töö tegemisega kaasnev risk tööd tegeval isikul täies ulatuses. Näiteks ei peaks reeglina tööd tegev isik vastutama TsÜS⁷³ § 132 lg 1 kohaselt kolmandale isikule tekitatud kahju eest. Samas on õiguskirjanduses ka nenditud, et kõik eelnevalt välja toodud töösuhet iseloomustavad kriteeriumid ei pruugi alati anda adekvaatset pilti lepingu olemusest, seda eelkõige paindliku mittetüüpilise töötamise vormi puhul.⁷⁴ Niisiis ei saa ainuüksi antud kriteeriumi täielikku

⁶⁹ M. Jaakson.

⁷⁰ New forms of employment. Eurofound, lk 49.

⁷¹ Zero-hour contracts. Eurofound.

⁷² B. Waas. 'New Forms of Employment': A Challenge for the Legislature. New Forms of Employment in Europe, lk 131.

⁷³ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 12.03.2015, 106.

⁷⁴ I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier, lk 32.

mittetäitumist pidada põhjuseks, miks nulltunnilepingu alusel tööd tegevale isikule töötaja õigusliku staatuse mitteandmine põhjendatud oleks.

Eelnevast tulenevalt saab öelda, et nulltunnilepingu alusel töö tegemine sobitub töösuhte raamidesse. Kuna töö tegemine käib nulltunnilepingu alusel valdavalt samamoodi, nagu traditsioonilise töölepingu puhul, on nulltunnilepingu alusel tööd tegev isik antud lepingulises suhtes nõrgem pool. Seega peab nulltunnilepingu raames sõlmitud töö tegemise suhtele tõepoolest kohalduma TLS-is kehtestatud regulatsioon. Samuti peab nulltunnilepingu alusel tööd tegevale isikule omistama töötaja õigusliku seisundi, mis tähendab TLS-is ette nähtud kaitse rakendumist.

1.2.2. Tööd tegev isik kui töötegija

Ühendkuningriigis võib nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul olla ka töötegija (*worker*)⁷⁵ õiguslik seisund. Töötegija õiguslik seisund on justkui staatus töötaja ning ettevõtja vahel, mida tööd tegev isik võib Ühendkuningriigi õiguse järgi omada. Nii on töötegijal teatud õigused, mis on olemas töötajal, aga mis puuduvad ettevõtja staatusega isikul. Samas on töötegijal vähem õigusi kui töötajal.⁷⁶ Nagu eelnevast välja toodud,⁷⁷ on Ühendkuningriigi õiguse puhul töötaja õigusliku seisundi eelduseks kriteerium, et poolte lepingulises suhtes on vastastikused kohustused. Niisiis, kui antud tingimus ei ole täidetud, on tööd tegev isik eelkõige töötegija õigusliku staatusega.⁷⁸

Käesoleva töö autor leiab, et Eesti õiguses ei ole põhjendatud luua uut eraldiseisvat õiguslikku töötegija kategooriat nulltunnilepingu kontekstis, mille puhul on tööd tegevale isikule tagatud

⁷⁵ Ühendkuningriigi õiguse järgi ei ole töötegija mõiste sama, mida võib Eestis mõista termini „majanduslikult sõltuv töötegija” all. Töötegija võib tööd teha nii töölepingu kui ka mõne muu lepingu alusel (The Working Time Regulations 1998 § 2 lg 1). Majanduslikult sõltuv töötegija teeb tööd aga ainult võlaõigusliku lepingu alusel. Majanduslikult sõltuva töötegija kohta vaata täpsemalt R. Haljasmäe. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötegijale. – Juridica IV/2009, lk 217-218.

⁷⁶ Näiteks on töötegijal töötaja raames õigus puhkeajale ning tasustatud põhipuhkusele, kuid samas näiteks puudub kaitse töölepingu ülesütlemise osas. Vt J. Rubery and D. Grimshaw, lk 6-7.

⁷⁷ Käesoleva töö alapeatükis 1.2.1.

⁷⁸ Kirjanduses on välja toodud, et tegelikkuses võib tööd tegev isik omada ka ettevõtja õiguslikku staatust, aga nulltunnilepingu puhul on see väga harv nähtus. Niisiis saab järeldada, et kui tööd tegev isik ei täida eeldused omamaks töötaja õiguslikku seisundit, on tal töötegija õiguslik seisund. Vt Rubery and D. Grimshaw, lk 5.

vähem õigusi, kui töötaja õigusliku staatuse puhul. Nagu eelnevas alapeatükis⁷⁹ välja toodud, täidab nulltunnilepingu alusel töö tegemine pea kõik olulised kriteeriumid sobitumaks töölepingu raamidesse Eesti õiguse kontekstis. Niisiis on põhjendatud, et nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul on töötaja õiguslik staatus.

1.2.3. Tööd tegev isik kui ettevõtja

Iirimaa õiguse järgi on võimalik nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul omada ka ettevõtja (*independent contractor*) õiguslikku seisundit.⁸⁰ Nagu eelnevalt välja toodud,⁸¹ puudub Iirimaa õiguse järgi nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul töötaja õiguslik staatus, kui lepingupoolte suhtes ei ole vastastikuseid kohustusi. Erinevalt Ühendkuningriigist puudub Iirimaa õiguse puhul töötaja ja ettevõtja vahel eraldi töötegija õiguslik seisund, niisiis vastastikuste kohustuste puudumisel on tööd tegeval isikul ettevõtja õiguslik staatus. Nagu varasemalt selgitatud,⁸² peab autori arvamuse järgi nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul Eesti õiguses olema töötaja õiguslik seisund ning seega mitte ettevõtja õiguslik seisund.

Siiski on kehtiva Eesti õiguse kohaselt nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul ettevõtja õiguslik seisund, kuna nulltunnilepingus on võimalik kokku leppida vaid võlaõigusliku lepinguna. Nimelt ei ole nulltunnilepingu sõlmimine TLS-i järgi lubatud.⁸³ Seetõttu pole võimalik, et nulltunnilepingu alusel tööd tegeval isikul on kehtiva õiguse mõttes töötaja õiguslik seisund. TLS § 43 lg 1 kohaselt peavad töösuhte pooled kokku leppima täis- või osalises tööajas. TLS ei näe ette võimalust, mille järgi on töösuhte pooltel võimalik kokku leppida nii, et tööaega töölepingus kindlaks ei määrata ning see selgub n-ö jooksvalt vastavalt tööandja vajadusele töötaja tööle kutsuda. Ka õiguskirjanduses on välja toodud, et kehtiva TLS-i järgi peab tööandja enne töötaja tööle võtmist teadma ettevõtte vajadusi ning töömahtusid ja

⁷⁹ Käesoleva töö alapeatükis 1.2.1.

⁸⁰ M. O'Sullivan, *etc*, lk 99.

⁸¹ Käesoleva töö alapeatükis 1.2.1.

⁸² Samas.

⁸³ Tekkida võib küsimus, kas nulltunnilepingu sõlmimine võib olla lubatud TLS § 48 lg 1 mõttes valveajas kokkuleppimise teel. Siiski nii see ei ole. Valveaja all mõistetakse antud sätte kohaselt olukorda, kus täis- või osalise tööajaga töötaja on valmis tööandja kutsel tööd tegema väljaspool enda tööaega. Sellele viitab ka TLS § 48 lg 1 sõnastus – „... töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega ...”. Niisiis ei ole võimalik valveaega TLS-i mõttes rakendada töösuhtes eraldiseisvalt – pole võimalik võtta tööle inimene, kelle funktsiooniks olekski kogu aeg valves olla.

töölepingus saab tööaeg olla fikseeritud vaid täpselt kindlaksmääratud ulatuses, millal tööandjal töötajale tööd reaalset pakkuda on.⁸⁴ TLS § 2 kohaselt pole võimalik ka TLS § 43 lg 1 raames teisiti kokku leppida, kuna kokkulepe, millega fikseeritud tööaega töölepingus ei sätestata, on töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe. Nimelt tähendab täis- või osalises tööajas kokkuleppimine töötaja jaoks kindlat töötundide arvu, mille raames on võimalik tööd teha ning töötasu saada. Määraltemata tööajas kokkuleppimine aga ei kindlusta töötaja jaoks mitte mingis määras töötunde, niisiis on see töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe ning TLS § 2 mõttes tühine.

Seega ongi esile tõstetud lepingupoolte võimalust kokku leppida näiteks käsundus- või töövõtulepingus (vastavalt VÕS § 619 ja § 635) ning kasutada neid mistahes ebatüüpilise töövormi reguleerimiseks.⁸⁵ Antud seisukohal on näiteks K. Pormeister⁸⁶ ning prof G. Tavits⁸⁷. Käesoleva töö autor leiab, et sellisel juhul saab rääkida eelkõige käsunduslepingu, mitte töövõtulepingu sõlmimisest. Nimelt on käsundusleping suunatud teatud tegevusele ehk teenuse osutamisele kui protsessile, aga töövõtulepingu pigem konkreetsele tulemusele.⁸⁸ Kuna nulltunnilepingu alusel töö tegemine on nagu traditsioonilise töölepingu alusel töötamine ehk suunatud protsessile, saab rääkida eelkõige käsunduslepingu sõlmimisest. Igal juhul tuleb aga öelda, et nulltunnilepingu alusel tööd tegev isik omab seega kehtiva õiguse järgi ettevõtja õiguslikku staatust.

Kirjanduses on välja toodud, et pooltel on võimalik võlaõiguslikku lepingusse sätestada töölepingule omaseid hüvesid või kaitseklausleid. Nii võivad tööd andev isik ja tööd tegev isik sõlmida käsunduslepingu, aga piirata näiteks selle lõpetamise õigust (nt välistada ilma mõjuva põhjuseta lepingu lõpetamise) või leppida kokku tasustatud puhkuseperioodides.⁸⁹ Siiski ei saa käesoleva töö autori arvates taolist lähenemist praktikas pädevaks pidada. Tuleb arvestada, et

⁸⁴ A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. – *Juridica* II/2014, lk 117.

⁸⁵ Teisalt on välja toodud ajakirjanduses, et kuna Eestis ei ole reguleeritud mitmeid uusi töösuhtevorme, sh ka nulltunnilepingut, siis pole taolise lepingu sõlmimine võimalik. Käesoleva töö autor antud seisukohaga siiski ei nõustu, kuna igal juhul on pooltel võimalik kokku leppida võlaõiguslikus lepingus. Vt Töölepinguseadus on ajale jalgu jäänud. – Äripäev, 02.11.2015.

⁸⁶ K. Pormeister. Töösuhte paindlikkus – vigane pruut? – Äripäev, 19.11.2015.

⁸⁷ G. Tavits.

⁸⁸ P. Varul, jt. Võlaõiguseseadus III. 8. ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1005-1067). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009, lk 1.

⁸⁹ K. Pormeister.

kuna nulltunnilepingu alusel töö tegemise protsess on valdavalt samasugune, nagu traditsioonilise töölepingu puhul, on ka nulltunnilepingu alusel tööd tegev isik lepingulise suhte nõrgem pool. Seega peab elementaarse kaitse tööd tegevale isikule tagama seaduse jõuga, kuivõrd lepingu läbirääkimiste kestel ei pruugi ta nõrgema poolena suuta end kehtestada vajalike õiguste sätestamiseks lepingusse.

Järelikult peab nulltunnilepingu alusel tööd tegev isik töötaja õiguslikku staatus omama, nagu eelnevalt välja toodud.⁹⁰ Kuna tööd tegev isik on lepingulise suhte nõrgem pool, peavad kohalduma TLS-is kehtestatud sätted ning töötajale ette nähtud kaitse. Seega on vajalik nulltunnilepingu reguleerimine töölepinguna Eesti õiguse järgi. Nii on võimalik antud tööd tegevale isikule tagada kaitse, mida VÕS ei paku. Kuna aga kehtiva TLS-i järgi ei ole nulltunnilepingu sõlmimine lubatud, on vajalik sätestada erinorm TLS § 43 lg-le 1, mis lubab lepingupooltel kokku leppida kindlaks määramata tööajas.

1.3. Nulltunnileping kui vahend töösuhte paindlikumaks muutmiseks

1.3.1. Nulltunnilepingu eelised tööandja jaoks

Nulltunnilepingu sõlmimine pakub head võimalust muuta töösuhe poolte vahel paindlikumaks. Tööandja jaoks tähendab taolise paindliku töövormi kasutamine suuremat konkurentsivõimelisust, kuna see aitab vähendada kulusid seoses tööjõuga. Ettevõttel on võimalik kiirelt kohanduda muutuvale tarbijakäitumistele, uutele tehnoloogilistele lahendustele ning lõppastmes aitab see kõik kaasa parema tasakaalu loomisele nõudluse ja pakkumise vahel.⁹¹ Sisuliselt võib öelda, et nulltunnilepingu kasutamine aitab tööandjal laskuvat äririski osaliselt üle kanda töötajatele, mis traditsioonilise töölepingu puhul asub täies mahus ettevõttel endal.⁹²

⁹⁰ Käesoleva töö alapeatükk 1.2.1.

⁹¹ European Commission. Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Brussels: 2006, lk 7.

⁹² B. Waas. 'New Forms of Employment': A Challenge for the Legislature. New Forms of Employment in Europe, lk 131.

Kõige olulisemaks paindlikkuse aspektiks saab pidada just seda, et tarbijate nõudluse vähenemisel on tööandjal võimalik vähem töötajaid tööle kutsuda. Nõudluse suurenemist-vähendamist on võimalik näha mitmel tasandil. Näiteks võib see muutuda vastavalt hooajale, kus tööandjal on lisatööjõudu vaja eelkõige siis, kui ettevõtte tegeleb näiteks turismi-, põllumajandus-, jaekaubandus- või haridussektoris. Võrreldes traditsioonilise töölepinguga on nulltunnilepingu kasutamine efektiivsem, kuivõrd nii saab ettevõtte paindlikult kohandada hooaja algamise ning lõppemisega.⁹³ Nimelt saab nulltunnilepingu sõlmida juba varakult enne hooaja algust ning tööandja võib töötaja alles nõudluse tegelikul suurenemisel tööle kutsuda. Sõlmides tähtajatu nulltunnilepingu, saab näiteks aasta vältel kutsuda töötaja tööle just siis, kui nõudluse suurenemise tõttu seda vaja on. Sõlmides tähtajalise nulltunnilepingu, võib selle lõppemise tähtpäeva määrata alles pärast hooaja lõppu ning nõudluse vähenemisel lihtsalt töötaja tööle kutsumine lõpetada. Lisaks on tähtajatu nulltunnilepingu kasutamise eelis uute töötajate tähtajalise lepinguga tööle võtmise ees see, et nii on võimalus lihtsalt tööd pakkuda isikutele, kellega on varasemalt koostööd tehtud ning kes on tööandja enda poolt välja koolitatud vastavaks tööks.⁹⁴ Niisiis ei pea iga hooaja alguses võtma tööle isikuid, kelle välja õpetamiseks kulub aega ja raha. Vastavad kulutused on vaja teha vaid üks kord, kui nulltunnileping sõlmitakse. Lisaks, võrreldes nulltunnilepingu kasutamist renditööga, ei kaasne nulltunnilepinguga täiendavaid tasusid, mida peaks maksma rendiagentuurile.⁹⁵

Võimalik on nõudluse muutumine ka konkreetsetel päevadel nädala sees või isegi ühe päeva jooksul. Sellel põhjusel kasutatakse nulltunnilepingut näiteks eelkõige majutus- ja jaekaubandussektoris. Nulltunnileping on siis ettevõttes justkui täiendav viis paindlikuks tööjõu kasutamiseks, kuivõrd osa sõlmitud töölepingutest peavad igal juhul olema traditsioonilised, kuna ettevõtte lahtiolekuaegadel peab teatud osa töötajaid niikuinii klientide teenindamiseks valmis olema. Nulltunnileping on niisiis sõlmitud teise osa töötajatega, kes kutsutakse tööle nõudluse suurenemise korral.⁹⁶ Saab öelda, et nulltunnilepingu kasutamine tagab tööandjale kindluse, et alati on võimalik tööle kutsuda piisavalt palju töötajaid, kes suudavad ettevõtte nõu tööks hoida. Seda ilma riskita sõlmides traditsioonilised töölepingud liiga paljude töötajatega,

⁹³ J. Rubery and D. Grimshaw, lk 3.

⁹⁴ Samas.

⁹⁵ M. Pennycook, G. Cory, V. Alakeson. A Matter of Time. The rise of zero-hours contracts, lk 13.

⁹⁶ J. Rubery and D. Grimshaw, lk 4.

kellele tuleks regulaarselt töötasu maksta olenemata sellest, kas ka päriselt tööd tehakse, või kellega tuleks nõudluse ebapiisavuse korral töölepingud lihtsalt üles öelda, mis tähendaks ettevõttele lisakulusid.⁹⁷

Ka organisatsioonilises mõttes on nulltunnilepingu kasutamine tööandjale kasulik paindlikkuse seisukohalt. Uuel ettevõttel on hea kasutada nulltunnilepingut püsikulude madalal hoidmiseks, mis teeb ettevõtlusega alustamise lihtsamaks.⁹⁸ Samuti on nulltunnilepingu kasutamine hea viis ettevõtte laiendamiseks. Nimelt on võimalik uute töötajatega sõlmida nulltunnilepingud ning juhul, kui ettevõtte laienemine ei ole edukas, pole n-ö plaani läbikukkumine tööandja jaoks niivõrd kulukas. Õnnestumise korral on aga tööandjal võimalik töötajatega sõlmida traditsioonilised töölepingud. Lisaks annab nulltunnilepingu kasutamine ettevõttele hea võimaluse enda tegevusvaldkondi laiendada. Näiteks saab klientidele mitmekesisemaid teenuseid pakkuda, võttes tööle teatud alade spetsialistid, kellele poleks igapäevaselt võimalik tööd pakkuda, kuid aeg-ajalt siiski.⁹⁹ Töötajaks võib olla teatud valdkonna professionaal, näiteks jurist.¹⁰⁰

Lisaks on nulltunnilepingu kasutamine tööandjale kasulik, kuna võimaldab hoida sidet töötajaga, kes soovib osaliselt või täielikult pensionile minna. Kui tööandja on palju n-ö investeerinud enda töötajasse läbi erinevate koolituste, võib tööandjal taoline huvi olemas olla.¹⁰¹ Niisiis saab tööandja pakkuda pensionipõlve pidama läinud isikule aeg-ajalt tööd, kui ette peaks tulema näiteks mõni projekt, mille temaatikas on antud isik eriti pädev ja kogenenud. Samuti on nulltunnilepingu kasutamine tööandjale heaks viisiks, et asendada traditsioonilise töölepingu alusel töötavat isikut, kes teatud põhjusel tööd teha ei saa. Nii on võimalik kutsuda nulltunnilepingu alusel töötav isiku tööle puhuks, kui traditsioonilise töölepingu alusel töötav isik on jäänud haigeks, viibib puhkusel või ei saa tööd teha mistahes ettenägematutel

⁹⁷ L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 63: Anonymous care organisations. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/63_-_ef1461_nl_-_casual_work_-_anonymous_childcare_company_pworks_final.pdf (29.04.2017), lk 9.

⁹⁸ M. Baron. 5 Reasons Why Zero-Hour Contracts Are the Future of Work. 21.07.2014. – <https://www.entrepreneur.com/article/235568> (08.11.2016).

⁹⁹ Consultation: zero hours employment contracts, lk 12.

¹⁰⁰ New forms of employment. Eurofound, lk 64.

¹⁰¹ Consultation: zero hours employment contracts, lk 12.

juhtudel.¹⁰² Eriti oluline on töötaja asendamine, kui puuduva töötaja füüsiline kohalolek on kohustuslik. Kirjanduses on nulltunnilepingute kohta Hollandis siinkohal toodud näiteks lasteaiatöötajad. Nimelt on Hollandis ette nähtud minimaalne suhtarv, mitu töötajat peab teatud arvu lapsi järele valvama. Taolise kohustusliku regulatsiooni järgimine on tööandja jaoks lihtsam, kui töötaja puudumise korral on võimalik nulltunnilepingu alusel töötav isik teda asendada kutsuda.¹⁰³

1.3.2. Nulltunnilepingu eelised töötaja jaoks

Nulltunnileping on töötaja jaoks kui vahend töösuhte paindlikumaks muutmiseks eelkõige siis, kui lepingupooled on kokku leppinud, et töötajal puudub kohustus pakutav töö aktseptida. Siis väljendubki paindlikkus selles, et kui töötaja arvab, et antud töö vastuvõtmine ei ole tema aega väärt, siis on võimalik sellest keelduda. Lisaks seisneb paindlikkus töötaja võimaluses omada teist töökohta ning seega teenida lisasissetulekut. Seda aga eelkõige juhul, kui nulltunnilepingus ei sisaldu konkurentsipiirang.¹⁰⁴ Siinkohal väärib väljatoomist, et eelkõige sobib nulltunnilepingu alusel töötamine isikule, kes ei soovi rutiinset töörežiimi ja on nõus töötama erinevatel aegadel muutuva hulga töötunde. Niisiis sobib nulltunnilepingu alusel töötamine näiteks tudengile.¹⁰⁵ Samuti, nagu juba eelnevalt välja toodud, sobib taoline leping hästi ka pensionärist vanemale isikule, kuna nulltunnileping annab võimaluse aeg-ajalt lisasissetulekut teenida.¹⁰⁶

Lisaks paindlikkusele annab nulltunnilepingu alusel töötamine, nagu igasugune töötamine, lisaväärtust töötaja CV-le ja oskustele. Kuivõrd nulltunnilepingu puhul ei pea tööandja töötajale tööd kindlustama, võib olla antud lepingu alusel isikul lihtsam tööle saada. Niisiis on isikutel parem võimalus mingisugust töötamise kogemust saada. Kui nulltunnilepingu alusel töötaval isikul on hiljem soov traditsiooniline tööleping sõlmida, hindab töötaja töölevõtmist kaaluv

¹⁰² ERM Annual report 2014; Restructuring in the public sector. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015, lk 90.

¹⁰³ L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 63: Anonymous care organisations, lk 7.

¹⁰⁴ D. James. Zero hour contracts: The pros and cons. 03.06.2016. – <http://www.money.co.uk/guides/zero-hour-contracts-the-pros-and-cons.htm> (08.11.2016).

¹⁰⁵ New forms of employment. Eurofound, lk 65.

¹⁰⁶ Consultation: zero hours employment contracts, lk 13.

tööandja kindlasti mistahes töötamise kogemust. Tööandja tõenäoliselt eelistab kandidaati, kes on mingisugust tööd teinud, võrreldes isikuga, kellel töökogemus puudub või kes on olnud pikka aega töötu. Lisaks on nulltunnilepingu alusel töötamine viis, kuidas endale sobivas sektoris n-ö jalg ukse vahele saada ning koguda vajalikku kogemust valdkonnas, kus isik töötada soovib. Tööandjal võib olla huvi sõlmida töökate ning juba ennast tõestanud nulltunnilepingu alusel töötavate isikutega teatud momendil traditsiooniline tööleping.¹⁰⁷ Tõenäoliselt eelistab tööandja kandidaatide seast just varasemalt nulltunnilepingu alusel töötanud isikut, kuivõrd see maandab riske, mis kaasnevad uue tundmatu isiku tööle võtmisega.¹⁰⁸ Seega on nulltunnileping justkui hüppelaud traditsioonilise töölepingu sõlmimiseks.¹⁰⁹

Samuti saab nulltunnilepingu kasulikkust näha majandussurutise oludes. Näiteks võib olla traditsioonilise töölepingu alusel töötaval isikul, kellega muidu peaks tööandja töölepingu üles ütlema, võimalus jääda siiski nulltunnilepingu alusel tööle.¹¹⁰ Välja on toodud, et juhutöö vormid on majanduslanguse ajal aidanud töötajatel säilitada tööd, kuigi tihtipeale vähenenud töötundide ning sissetuleku arvelt.¹¹¹

Nagu võib eelneva¹¹² ning antud alapeatüki põhjal näha, pakub nulltunnileping töösuhte pooltele palju paindlikkust, mis on traditsioonilise töölepingu puhul vähesem. Seega on vajalik ja põhjendatud, et nulltunnilepingu kasutamine oleks reguleeritud Eesti õiguses. Järgnevas kahes peatükis saab välja toodud, milline nulltunnilepingule kohalduv regulatsioon täpsemalt välja peaks nägema.

¹⁰⁷ D. James.

¹⁰⁸ L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 63: Anonymous care organisations, lk 7.

¹⁰⁹ New forms of employment. Eurofound, lk 65.

¹¹⁰ M. Pennycook, G. Cory, V. Alakeson, lk 16.

¹¹¹ New forms of employment. Eurofound, lk 71.

¹¹² Käesoleva töö alapeatükk 1.3.1.

2. NULLTUNNILEPINGU SÕLMIMISE PIIRANGUD

2.1. Piirangute vajalikkus

Nulltunnilepingu kasutamine peab olema eesmärgipärane. Õiguskirjanduses on välja toodud, et nulltunnilepingu sõlmimine peab olema pigem erand kui norm, kuivõrd see sobib töösuhte reguleerimiseks vaid teatud juhtudeks.¹¹³ Kirjanduses on viidatud ohule, et uued töövormid, mh ka nulltunnilepingud, võivad hakata asendama liigselt traditsioonilisi töölepinguid. Niisiis võidakse nulltunnileping sõlmida juhul, kus tegelikkuses reaalne vajadus selle töövormi järgi puudub ning töösuhte pooled peaksid sõlmima traditsioonilise töölepingu.¹¹⁴ Käesoleva töö autor nõustub õiguskirjanduses välja tooduga, et nulltunnilepingud ei tohi hakata ülemäära asendama traditsioonilisi töölepinguid. Seda põhjusel, et nulltunnilepingu puhul ei kindlusta tööandja töötajale mitte mingis mahus töös. Tööandjale pakub aga taoline töövorm väga palju paindlikkust.¹¹⁵ Seega on vajalik nulltunnilepingu sõlmimist piirata, et tööandjate survele taolisi lepinguid liialt palju sõlmima ei hakataks. Niisiis on piirangute seadmine nulltunnilepingu sõlmimisele justkui viis tagamaks nulltunnilepingu poolte huvide tasakaal. Seda nii, et nulltunnilepingut ei sõlmitakski töötajaga, kui taolise lepingu kasutamine objektiivselt vajalik ei ole. Taolise ebakindla olemusega töövormi alusel töötamine ei tohi saada ühiskonnas liiga levinuks.

Praktikas on võimalik näha, et piirangute seadmine nulltunnilepingu sõlmimisele vähendab selle kasutamist ühiskonnas. Näiteks on seaduse muudatused ning sellega kaasnev kõrgem nulltunnilepingu reguleerituse aste viinud sellelaadsete lepingute vähesema sõlmimiseni nii Itaalias¹¹⁶ kui ka Hollandis¹¹⁷. Väiksem taoliste lepingute arv viitab omakorda sellele, et tõenäoliselt kasutatakse nulltunnilepinguid eesmärgipärasemalt, st juhtudel, kus tõesti on vajadus taolise lepingu sõlmimise järgi. Seega on Eesti õiguses vaja nulltunnilepingu

¹¹³ Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance. Zero Hours Employment Contracts. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 08.2014. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/347034/bis-14-992-zero-hours-employment-contracts-exclusivity-clause-ban-avoidance.pdf (29.04.2017), lk 12.

¹¹⁴ New forms of employment. Eurofound, lk 70-71.

¹¹⁵ Nagu käesoleva töö alapeatükis 1.3.1. selgitatud.

¹¹⁶ Samas, lk 57.

¹¹⁷ Samas, lk 56.

kokkuleppimisele ette näha piirangud, mis lubavad selle lepingu sõlmimise vaid puhkudeks, kus nulltunnilepingu alusel töötamine objektiivselt vajalik on. Nii on võimalik tagada see, et nulltunnilepingud ei hakka traditsioonilisi töölepinguid liialt asendama ning nulltunnilepingu alusel töötamine ei saa ühiskonnas peamiseks töö tegemise õiguslikuks vormiks.

2.2. Töötamine kindlaks määratud ametikohtadel

Üheks viisiks, kuidas ette näha nulltunnilepingu kasutamine vaid objektiivse vajaduse korral, on lubada selle sõlmimine vaid teatud ametikohtade puhul. Nii on näiteks Itaalia õiguses ette nähtud ametikohtade kindlaks määramine, mille puhul on nulltunnilepingu sõlmimine lubatud (DL 276/2003 artikkel 34 lg 1). Eelkõige peaksid antud ametikohtasid sisaldavas nimekirjas kokku leppima tööandjad ning töötajad (või nende esindajad) kollektiivlepingus. Kui vastavasisuline kokkulepe puudub, on lubatud nulltunnileping sõlmida vaid tööks ametikohal, mis on kindlaks määratud sotsiaalministri poolt. Näiteks kuuluvad antud nimekirja ametikohad, mis on seotud majutusteenuse pakkumisega, laatade ning kongresside korraldamisega, rannavalvega ning tõlketööga.¹¹⁸ Siiski on Itaalia õiguse järgi (L 28/2012 artikkel 1 lg 21 p a)¹¹⁹) lubatud nulltunnileping sõlmida mistahes ametikoha puhul, kui töötaja on alla 24 aasta või üle 55 aasta vana.¹²⁰ Antud regulatsiooni eesmärk on lubada nulltunnilepingu sõlmimine tööandjal, olenemata ametikohast töötajaga, kellel võib olla raskusi kas tööturule sisenemise või taassisenemisega.¹²¹

Siiski on Itaalias igal juhul keelatud nulltunnilepingu sõlmimine avalikus sektoris.¹²² Ka teistes riikides on võimalik leida regulatsioone, mille järgi nulltunnilepingu sõlmimine ei ole lubatud teatud valdkonna ametikohtade puhul. Näiteks Hollandis on nulltunnilepingu sõlmimine keelatud mistahes tööks ametikohal tervishoiusektoris.¹²³ Leedu töökoodeksi eelnõu järgi (DK

¹¹⁸ A. Pavone. Zero hour contracts in Italy. 21.10.2016. <http://www.globalworkplaceinsider.com/2016/10/zero-hour-contracts-in-italy/> (23.04.2017).

¹¹⁹ Legge 28 giugno 2012, n. 92. – <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg> (08.02.2017).

¹²⁰ A. Pavone.

¹²¹ V. De Luca, R. Padula, C. Cerbone.

¹²² New forms of employment. Eurofound, lk 57.

¹²³ Changes in Dutch Labour Law per 1 January 2015. Blue Legal. – <http://www.blue-legal.nl/changes-in-dutch-labour-law-per-1-january-2015/-/> (06.02.2017).

artikkel 85 lg 6) pole nulltunnilepingu sõlmimine lubatud ametikohal ehitusvaldkonnas, samuti on keelatud nulltunnilepingu sõlmimine kodumajapidamise töödeks.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku Eesti õiguses lubada nulltunnilepingu sõlmimise eelkõige vaid kindlaks määratud ametikohtade puhul. See on hea viis piiramaks nulltunnilepingu sõlmimise konkreetsete ametikohtade jaoks, kus taoline leping objektiivselt vajalik on. Eesti õiguses on mõistlik ette näha sarnane regulatsioon nagu Itaalias. Nii peavad konkreetsetes ametikohtades kokku leppima eelkõige tööandjad ja töötajad kollektiivlepingu teel. Sel viisil on regulatsioon paindlik ning kollektiivlepingu raames on võimalik töösuhte pooltel efektiivselt arvestada sektori eripäradega. Näiteks võib mõnes valdkonnas olla vajalik nulltunnilepingu sõlmimise lubamine teatud ametikoha puhul, mis on niivõrd eripärane just antud valdkonnale, et riik selle ettenägemist seaduse või määrusega ei oskaks ette näha. Siiski pole aga kollektiivlepingute sõlmimine Eestis väga levinud.¹²⁴ Seega näeb käesoleva töö autor ette, et Eestis peab vastava valdkonna eest vastutav minister määrusega kehtestama nimekirja ametikohtadest, mille puhul nulltunnilepingu sõlmimine lubatud on. Seega saavad töösuhte pooled kollektiivlepingu puudumisel antud määrusest lähtuda. Tõdema peab, et keeruline on moodustada taolist nimekirja, mis on relevantne ka aastate pärast. Seega on mõistlik nimekirja sätestamine eelkõige määrusega, kuivõrd selle täiendamine on ajas lihtsam, kui seaduse muutmine Riigikogus. Tulles konkreetsete ametikohtade kindlaks määramise juurde määrusega, tuleb põhjalikult analüüsida, mis ametikohtade puhul nulltunnilepingu sõlmimise vajadus objektiivselt esineb. See võib kõne alla tulla eelkõige siis, kui töö tegemise võimalus sõltub suurel hulgal tarbijate nõudlusest. Nimekirja koostamisel võib eeskuju võtta Itaalias kehtestatud määrusest.

Selleks, et Eesti õiguse regulatsioon paindlik oleks, teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et sarnaselt Itaalia õigusele on igal juhul sõltumata ametikohast nulltunnilepingu sõlmimine lubatud töötajaga, kes on alla 24 aasta või üle 55 aasta vana. Nii on noortel isikutel võimalus iga ametikoha puhul siseneda tööturumaailmasse ka nulltunnilepingu alusel töötades, et koguda vajalikke teadmisi ja kogemusi. Samuti on mõistlik, et iga ametikoha puhul on lubatud nulltunnilepingu sõlmimine vanema töötajaga. Niisiis on võimalik olenemata ametikohast kõrgema vanusega töötajal töökoormust vähendada ja tööd teha nulltunnilepingu alusel. Samuti

¹²⁴ E. Põldis, M. Proos. Kollektiivlepingud Eestis. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2013.

on nii võimalik vanemas eas töö kaotanud isikutel lihtsasti tööturule taassiseneda. See on justkui poolte huvide õige tasakaalu leidmine nulltunnilepingu sõlmimise piiramisel. Nii on reeglina vaid teatud ametikohtade puhul tööandjal võimalik nulltunnileping töötajaga sõlmida. Kui aga töötaja on taolises vanuses, kus võib just tal olla suur huvi nulltunnilepingu sõlmimise vastu, on see lubatud iga ametikoha puhul. Sellest tulenevalt leiab töö autor, et pole põhjust, miks mõnes valdkonnas keelata nulltunnilepingu sõlmimine nii, et see pole lubatud ka alla 24 aasta või üle 55 aasta vanuses töötajatele.

2.3. Lepingute arvuline piirang ühe tööandja kohta

Nulltunnilepingu kasutamise piiranguna on võimalik ette näha selle sõlmimise arvuline piirang ühe tööandja jaoks. Näiteks näeb Leedu töökoodeksi eelnõu (DK artikkel 85 lg 5) ette, et nulltunnilepingud ei tohi moodustada üle kümne protsendi ühe tööandja sõlmitud töölepingutest.¹²⁵ Kui aga tööandja ettevõttes on alla kümne ametikoha, võib antud sätte järgi tööandja sõlmida vaid ühe nulltunnilepingu. Niisiis on taoline regulatsioon küllaltki otsene mehhanism, kuidas piirata tööandja jaoks nulltunnilepingu sõlmimist.

Käesoleva töö autor leiab, et regulatsioon, mille järgi piiratakse nulltunnilepingu sõlmimise võimalust arvuliselt ühe tööandja kohta, ei ole mõistlik. Nimelt on selline säte liialt majandustegevust piirav. Antud regulatsioon ei võimalda väiksemate ettevõtete tegevust, mille ärimudel baseerub nõudlusel nii, et puudub täielikult vajadus traditsioonilise töölepingu järgi. See tähendab olukorda, kus kõik või enamus töölepingutest peaksid olema nulltunnilepingud. Idee selgitamiseks saab tuua elulisi näiteid – selleks ettevõtteks võib olla kas ürituste korraldamisega tegelev ettevõtte või kontserditel esinev ansambel. Mõlemal puhul puudub vajadus näiteks hotellile, restoranile või toidukauplusele omaselt n-ö hoida äri käigus igapäevaselt, kus teatud osa töötajaid peavad iga päev niikuinii tööle tulema ja viibima seal ettevõtte lahtiolekuaegade vältel. Sellisel ettevõttel on vaja kasutada eelkõige vaid nulltunnilepinguid, kuna töötamine sõltubki konkreetsete ürituste või kontsertide toimumisest. Siis ei ole tõenäoliselt tarvis, et keegi igapäevaselt tööd teeks traditsioonilise töölepingu alusel.

¹²⁵ A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė.

Seega ei ole käesoleva töö autori arvates mõistlik sellist regulatsiooni, mis piirab nulltunnilepingu sõlmimist arvuliselt ühe tööandja jaoks, sätestada Eesti õigusesse. Kui liigselt piirata lepingupoolte vabadust nulltunnilepingut sõlmida, toob see tõenäoliselt kaasa tagajärje, et tööandjad hakkavad Eestis sõlmima nulltunnilepingu sisuga võlaõiguslikke lepinguid. See on aga halb tööd tegeva isiku jaoks, kuna võlaõiguslik leping tagab vähem hüvesid ning õiguseid.

2.4. Teise töötaja asendamise keeld

Veel ühe nulltunnilepingu sõlmimise piiranguna saab sätestada reegli, mille järgi ei ole tööandjal antud lepingut lubatud sõlmida teise töötaja asendamiseks. Näiteks on Itaalia õiguse kohaselt (DL 276/2003 artikkel 34 lg 3) tööandjal keelatud sõlmida nulltunnileping isikuga, et asendada endist töötajat, kelle tööleping on viimase kuue kuu jooksul kollektiivselt üles öeldud. Samuti ei ole lubatud tööandjal sõlmida nulltunnileping isikuga, et asendada töötajat, kes on töölt ajutiselt kõrvaldatud tööandja majanduslike probleemide tõttu. Lisaks on tööandja jaoks keelatud asendada töötajat, kes kasutab enda õigust streikida.¹²⁶

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku seada Eesti õigusesse Itaalia õigusega sarnane regulatsioon. Nii saab esmalt seatud tööandjale keeld sõlmida nulltunnileping töötajaga asendamaks endist töötajat, kelle tööleping on viimase kuue kuu jooksul kollektiivselt üles öeldud TLS § 90 lg 1 alusel. Samuti tuleb see keeld ette näha endise töötaja asendamiseks, kellega on TLS § 89 lg 1 mõttes tööleping üles öeldud majanduslikel põhjustel.¹²⁷ Antud keeldude eesmärgiks on see, et tööandja jaoks ei tohi olla nulltunnilepingu sõlmimine viisiks, kuidas majanduslike raskuste korral vähendada enda tööjõukulusid olemasolevate töötajate arvel ning nendega töölepingud üles öelda. Vastasel juhul on tööandja jaoks lihtsaks võimaluseks majanduslikult keerulise perioodi puhul asendada olemasolevad töötajad nulltunnilepingu alusel töötavate isikutega, kellele peab töötasu maksma eelkõige vaid siis, kui

¹²⁶ V. De Luca, R. Padula, C. Cerbone.

¹²⁷ Eesti õiguses ei ole Itaalia õigusele omaselt võimalik majanduslike probleemide tõttu töötajat ajutiselt töölt kõrvaldada, küll on aga võimalik majanduslike raskuste puhul töötajaga tööleping üles öelda. Seega tuleb ette näha antud keeld puhuks, kus isikuga on majanduslikel põhjustel tööleping üles öeldud, kuna see keeld omab endas sama eesmärki ja mõtet.

tööd reaalselt pakutakse. See ei oleks aga mõistlik tööandja olemasolevate töötajate seisukohalt. Töö autor lisab, et samuti ei tohi nulltunnilepingu sõlmimine olla tööandja jaoks võimaluseks asendada streikivat töötajat. Seega peab lisaks sätestama keelu, mille järgi ei tohi tööandja sõlmida nulltunnilepingut streikiva töötaja asendamiseks. Nimelt on vastasel juhul tööandjal võimalik leevendada või isegi täielikult kõrvaldada streigi negatiivne efekt enda ettevõtte jaoks. Niisiis ei omaks streik enam mingisugust tähendust töötajate läbirääkimisjõu jaoks.

2.5. Töötajale põhjendamise kohustus

Samuti on üheks viisiks, kuidas lubada nulltunnilepingu sõlmimine vaid objektiivse vajaduse korral, ette näha tööandja kohustus välja tuua nulltunnilepingu kasutamise põhjendus. Itaalia õiguse järgi peab tööandja põhjendama nulltunnilepingu sõlmimist, viidates näiteks kõrgele tootmismahule ning seeläbi ettevõtte vajadusele (DL 276/2003 artikkel 35 lg 1 p a)). Õiguskirjanduses on antud sätte raames täpsustatud, et taoliseks põhjenduseks ei saa olla lihtsalt abstraktne viide ettevõtte üldistele vajadustele.¹²⁸ Ka Iirimaa puhul on õiguskirjanduses välja toodud, et tööandjal võib teatud juhtudel olla kohustus nulltunnilepingu sõlmimist põhjendada. Siiski Iirimaa tööõiguses taolist sätet ei ole ning antud kohustus on tööandjal vaid siis, kui selles lepitakse kokku kollektiivlepingus. Kollektiivlepingusse on aga antud kohustuse sätestamine Iirimaaal küllaltki levinud, seda ametiühingute surve tõttu.¹²⁹

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku nulltunnilepingu sõlmimise põhjendamiskohustuse ka Eesti õiguse puhul ette näha. Põhjendamiskohustus on igati mõistlik. Nimelt kohustab see tööandjat kaaluma, kas töötaja töölevõtmine on tõepoolest vajalik just nulltunnilepingu alusel või tuleks töötajaga sõlmida hoopis traditsiooniline tööleping. Nii oleks asjakohane traditsioonilise töölepingu sõlmimine olukorras, kus tööandjal on tegelik vajadus just regulaarse tööjõu järgi. Põhjendamiskohustus ei ole tööandjale ka liigselt koormav, kuna see on vaid ühekordne kohustus lepingu sõlmimisel ning reaalse vajaduse olemasolu korral on

¹²⁸ S. Deakin. New Forms of Employment: Implications for EU Law – The law as It Stands. New Forms of Employment in Europe, lk 51.

¹²⁹ N. O'Brien, R. Mooney. New forms of employment Casual work, Ireland. Case study 62: Policy analysis. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/62_-_ef1461_-_ie_-_casual_work_-_organisation_of_working_time_act_1997.pdf (29.04.2017), lk 4.

põhjendamine ka lihtne. Antud kohustuse ettenägemisel võib lähtuda eelkõige Itaalia õiguses sätestatust. Nii peab põhjendus enda olemuselt olema konkreetne ning mitte lihtsalt abstraktne viide ettevõtte üldistele vajadustele. Eelkõige võib põhjenduseks olla näiteks kõrge tootmismaht, kuna suurenenud on tarbijate nõudlus.

Nulltunnilepingu sõlmimise põhjendamiskohustusele sarnast kohustust võib näha tähtajalise töölepingu sõlmimise puhul TLS § 9 lg 1 järgi. Antud sätte eeskujul võib nulltunnilepingu sõlmimise põhjendamiskohustuse puhul ette näha, et nulltunnilepingu sõlmimise põhjus peab olema mõjuv. Niisiis peab põhjus olema niivõrd oluline tööandja jaoks, et selle puudumisel ta töötajat tööle ei võtaks.¹³⁰ Lisaks peab ette nägema, et tööandja on kohustatud töötajat nulltunnilepingu sõlmimise põhjendusest teavitama – sellisel juhul on pakutav regulatsioon jällegi sarnane tähtajalise töölepingu sõlmimisele, seda TLS § 6 lg 2 mõttes. Teavitamist saab aga ka nulltunnilepingu sõlmimise puhul oluliseks pidada, kuna see annab võimaluse töötajale mõjuva põhjuse olemasolu ja õigustatust hinnata.¹³¹ Seega teeb eelnevast tulenevalt käesoleva töö autor ettepaneku, et tööandjal on kohustus nulltunnilepingu sõlmimisel selle kasutamist põhjendada. Põhjendus peab olema konkreetne ja mõjuv ning tööandja peab antud põhjendusest ka töötajat teavitama.

2.6. Pädeva ametiasutuse teavitamine

Lisaks on võimalus nulltunnilepingu sõlmimise eesmärgipärasust tagada nii, et ette näha tööandja kohustus teavitada pädevat ametiasutust nulltunnilepingu sõlmimisest. Näiteks lasub antud kohustus tööandjal Itaalia õiguse järgi (L 28/2012 artikkel 1 lg 21). Teavitamata jätmise korral võidakse Itaalia õiguse kohaselt tööandjale määrata trahv vahemikus 400 kuni 2400 eurot.¹³² Õiguskirjanduses on veel täpsustatud, et lisaks nulltunnilepingu sõlmimisest teavitamisele on tööandja kohustatud pädevat ametiasutust teavitama ka siis, kui töötaja tööle kutsutakse. Selle mõttes peab tööandja teavituse tegema iga kord, kui töötaja kutsutakse tööle

¹³⁰ E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, TLS § 9/2.

¹³¹ Samas, TLS § 6/4.

¹³² New forms of employment. Eurofound, lk 57.

ühe või mitme tööülesande sooritamiseks, mis kestavad kokku vähem kui 30 päeva.¹³³ Teavitamine võib toimuda kas SMS-i, faksi või e-kirja teel.¹³⁴ Ka Leedu töökoodeksi eelnõus on sätestatud, et tööandja peab nulltunnilepingu sõlmimisest teavitama pädevat järelevalvet teostavat ametiasutust (DK artikkel 85 lg 6). Siiski pole antud eelnõus ega õiguskirjanduses täpsustatud, kas teavitamine peab lisaks sõlmimisele sarnaselt Itaalia õigusele toimuma ka iga kord siis, kui töötaja tööle kutsutakse.

Käesoleva töö autor leiab, et vajalikuks saab pidada tööandja kohustust teavitada pädevat ametiasutust¹³⁵ nulltunnilepingu sõlmimisest. Nimelt on nulltunnilepingute kasutamise puhul oht, et neid võidakse hakata kasutama liigselt traditsiooniliste töölepingute asemel. Seega on igati mõistlik regulatsioon, mis annab pädevale riigiasutusele parema ülevaate taoliste lepingute sõlmimisest. Seda eriti olukorras, kus nulltunnileping on küllaltki uus nähtus tööõiguses ning vajalik on järelevalve taoliste lepingute sõlmimisele üle.¹³⁶ Seega teeb töö autor ettepaneku, et tööandjal lasub kohustus teavitada Tööinspeksiooni siis, kui nulltunnileping sõlmitakse. Siiski ei pea autor mõistlikuks, et sarnaselt Itaalia õigusele peab tööandja antud pädevat ametiasutust teavitama iga kord, kui nulltunnilepingu alusel töötav isik tööle kutsutakse. Olgu teavitamise viis nii lihtne kui tahes, läheb ometi taolise protsessi alla aega. Samuti peab ka riik kulutama ressursi, et edastatud andmed läbi töödelda. Lõppastmes oleks taoline regulatsioon ebaoproportsionaalselt kulukas. Informatsioon, kus ja kui palju nulltunnilepinguid sõlmitakse, on Tööinspeksioonile piisav, et teostada vajalikku järelevalvet.

¹³³ M. Tiraboschi. Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times: The Italian Labour Relations in a Global Economy. 2012. – http://adapt.it/ebook_vol3.pdf (23.04.2017), lk 49.

¹³⁴ A. Gangemi, M. Piromalli. Italy: Recent Provisions on Job On-Call Agreement. 24.09.2012. – <http://www.portolano.it/en/2012/09/5156-2/> (08.02.2017).

¹³⁵ Eesti mõttes võiks antud organiks olla eelkõige Tööinspeksioon.

¹³⁶ Nagu juba eelnevalt alapeatükis 1.1. mainitud, võib kas või ülevaade taoliste lepingute arvust riigis anda aimu, kas on probleem nende liigse sõlmimisega.

3. TÖÖSUHTE TINGIMUSED JA SOTSIAALKINDLUSTUS

3.1. Töötaja nõusolek tööle asumiseks

Nulltunnilepingu puhul puudub tööandjal kohustus töötajat tööga kindlustada – lepingusse ei sätestata minimaalset töötundide arvu – see on null.¹³⁷ Tööandja puuduvale kohustusele võiks iseenesest vastata võrdväärselt töötaja puuduv kohustus tööandja kutsel tööd teha. Siiski nii see alati ei ole. Analüüsitud riikide õiguse põhjal võib nulltunnilepingule kohalduvad regulatsioonid antud lähtekohast jagada kaheks. Esineb riike, mille õiguse järgi pooltel on võimalik kokku leppida nii töötaja kohustuses pakutav töö aktseptida, kui ka antud kohustuse puudumises. Sellist regulatsiooni võib näha eelkõige Itaalia¹³⁸, Ühendkuningriigi¹³⁹ ning Iirimaa¹⁴⁰ õiguses. Teisalt aga näiteks Hollandi õiguse¹⁴¹ ning Leedu töökoodeksi eelnõu (DK artikkel 85 lg 1) järgi on töötajal eelduslikult kohustus pakutav töö vastu võtta.

Autor teeb ettepaneku Eesti õiguses ette näha, et lepingupooled võivad kokku leppida nii töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta kui ka selle kohustuse puudumises. Nii saab sätestatud antud aspekti osas lepinguvabadus ning sel viisil on töösuhte pooltele tagatud maksimaalne nulltunnilepingu kasutamise paindlikkus. Käesolevas töös on eelnevalt¹⁴² välja pakutud, et nulltunnilepingu alusel töötavale isikule peab igal juhul, sõltumata töö vastuvõtmise kohustuse olemasolust, omistama töötaja õigusliku seisundi. Töösuhte tingimuste raames tuleb siiski kolme tingimuse¹⁴³ puhul ette näha, et need kohalduvad vaid töösuhtes, kus töötajal on kohustus pakutav töö vastu võtta. Niisiis ei kohaldu antud töösuhte tingimuste regulatsioon töösuhtes, kus töö aktseptimise kohustus puudub. Juhul, kui konkreetse töösuhte tingimuse puhul nii on, saab sellele ka vastavalt viidatud.

¹³⁷ Zero-hour contracts. Eurofound.

¹³⁸ New forms of employment. Eurofound, lk 57.

¹³⁹ Zero-hour contracts: understanding the law. Chartered Institute of Personnel and Development. London: CIPD 2013, lk 3.

¹⁴⁰ M. O'Sullivan, *etc*, lk 10.

¹⁴¹ New forms of employment. Eurofound, lk 56.

¹⁴² Käesoleva töö alapeatükis 1.2.1.

¹⁴³ Erisus tuleb ette näha järgnevate töösuhte tingimuste osas - tööle asumisest etteteatamine (alapeatükk 3.2.), potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus kokkuleppimine (alapeatükk 3.4.1.) ning töötasu raames kompensatsiooni maksmine (alapeatükk 3.5.). Antud alapeatükkides välja toodud regulatsioon ei kohaldu siis, kui töösuhte pooled on kokku leppinud, et töötaja jaoks pole töö vastuvõtmine kohustuslik, st töö vastuvõtmine on vabatahtlik.

3.2. Tööle asumisest etteteatamine

Nulltunnilepingu alusel tehakse tööd just siis, kui tööandja seda töötajale pakub. Kirjanduses on välja toodud, et teadmatust töö tegemise aja osas võib tekitada töötajal probleeme seoses teiste planeeritud tegevustega. Seda näiteks kas või siis, kui tööd pakutakse ajale, mil töötajal on vaja enda lastele kooli järgi minna. Samuti võib ebakindlus pakutava töö toimumise aja suhtes panna töötajat loobuma erinevatest sotsiaalsetest tegevustest, kui töötaja lihtsalt istub kodus ning ootab võimalikku tööandja telefonikõne kohesest tööle asumisest.¹⁴⁴ Võib öelda, et eelkõige takistabki töötaja jaoks muude toimingute tegemist ja planeerimist see, kui töötaja kutsutakse tööle väga lühikese etteteatamisega. Sellisel juhul pole töötajal võimalust tööl olemise ajaks vajalikud ümberkorraldused seada – näiteks leida enda lapsele lapsehoidja.¹⁴⁵ Õiguskirjanduses on veel välja toodud, et nulltunnilepingu alusel töötamist võib pidada raskesti kokku sobituvaks pereeluga ning samuti võib sellisel töötamisel olla halb mõju tervisele.¹⁴⁶ Näiteks Ühendkuningriigis korraldatud uuringus viitasid ühe ettevõtte töötajad, et nad tundsid end olevat justkui „24/7 valves”, kuivõrd puudus võimalus kasutada ja planeerida enda vaba aega muudeks tegevusteks.¹⁴⁷ Eelneva valguses on peetud mitme riigi õiguses vajalikuks kehtestada minimaalne tööle asumisest etteteatamise tähtaega sätestav regulatsioon. Samuti on antud teemal tehtud ettepanekuid õiguskirjanduses.

Näiteks Itaalia õiguse järgi (DL 276/2003 artikkel 35 lg 1 p b)) peab tööandja töötajat teavitama tööle asumisest ette vähemalt üks tööpäev¹⁴⁸ enne töö algust.¹⁴⁹ Sarnaselt on Iirimaa õiguse järgi (OWT 1997 § 17 lg 1) tööandjal kohustus teavitada töötajat (kellel on kohustus töö vastu võtta) tööle asumisest ette vähemalt 24 tundi enne töö algust. Siiski ei ole antud tähtaja järgmine kohustuslik ettenägematute asjaolude korral.¹⁵⁰ Pikemat tähtaega võib näha nii

¹⁴⁴ D. James.

¹⁴⁵ Consultation: zero hours employment contracts, lk 14.

¹⁴⁶ D. Meulders, B. Tytgat. Atypical Employment in EEC Countries. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1989, Volume 5, Issue 2, lk 69.

¹⁴⁷ J. Rubery, M. Johnson. New forms of employment Casual work, UK. Case study 47: Local government contracting of social care. –https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/47_-_ef1461_-uk-local_government_contracting_social_care_final.pdf (29.04.2017), lk 13.

¹⁴⁸ Ilmselt on silmas peetud argipäeva (st päeva esmaspäevast reedeni), kuivõrd Itaalias on nädalavahetustel keelatud nulltunnilepingute alusel töötamine. Vt New forms of employment. Eurofound, lk 57.

¹⁴⁹ New forms of employment. Eurofound, lk 57.

¹⁵⁰ M. O’Sullivan, etc, lk 97.

Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõus (ZHCB 2014-15¹⁵¹ § 4 lg 1 p b) ja lg 2)¹⁵² kui ka Iirimaa õiguskirjanduse soovitus¹⁵³ kehtiva Iirimaa regulatsiooni muutmiseks. Mõlema puhul seatakse minimaalseks etteteatamise tähtjaks 72 tundi enne töö algust. Kõige pikem etteteatamise tähtaeg on aga sätestatud Leedu töökoodeksi eelnõus (DK artikkel 86 lg 2). Selle järgi peab tööandja töötajat tööle asumisest teavitama ette vähemalt viis kalendripäeva.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku tööle asumisest etteteatamise regulatsioon ka Eesti õigusesse sätestada. Etteteatamine on nulltunnilepingu alusel töötava isiku jaoks vajalik, et tal oleks võimalik töö kõrvalt teha ka muid tegevusi. Niisiis ei pea töötaja koheselt tööst teavitatuks saanuna olema valmis tööle asuma, kuna tööandjal on kohustus töö toimumisest töötajat eelnevalt teavitada. Lisaks on töötajal tööle asumisest etteteatamise korral piisavalt aega, et juba planeeritud kohustuste jaoks vajalikud ümberkorraldused seada. Eelnevast tulenevalt teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et minimaalseks tööle asumisest etteteatamise tähtjaks saab 24 tundi. Seda võib pidada välja käidud tähtaegadest kõige mõistlikumaks. 24 tundi on justkui kuldne kesktee tööandjale pakutava paindlikkuse ning töötaja huvide tasakaalu leidmisel. Tõsiasi on see, et tööandja jaoks väärtuslikku paindlikkust pärsib taoline regulatsioon niikuinii. Kuid samas on oluline kaitsta töötaja võimalust planeerida enda aega ja muid tegemisi. Siiski leiab autor, et liigselt pikaks etteteatamise tähtjaks on 72 tundi või viis kalendripäeva. Taolised tähtjad ei paku tööandjale piisavalt paindlikkust, kuna liigselt keeruliseks võib osutuda töötaja tööle kutsumise vajaduse ettenägemine niivõrd vara.

Käesoleva töö autor leiab, et tööle asumisest etteteatamise tähtaega ei pea sarnaselt Iirimaa õigusele Eesti seadma tööandja jaoks kohustuslikuks töösuhtes, kus pooled on kokku leppinud, et töötajal töö aktseptimise kohustus puudub. Nimelt on sellisel juhul töötajal niikuinii võimalus pakutavast tööst keelduda, kui see ei peaks sobituma tema teiste plaanide ning tegemistega. Veel vajab väljatoomist, et Eesti õiguses ei ole vaja siiski sarnaselt Iirimaa õigusele anda tööandjale õigus ettenägematute asjaolude korral tööle asumisest etteteatamise tähtaega mitte järgida. Taolist võimalust võidakse hakata liialt tihedalt ära kasutama, kuivõrd terminit

¹⁵¹ Zero Hours Contracts Bill 2014-15. Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõu. Eelnõu seisuga 19.11.2014. (Materjal autori valduses). Arutlus antud eelnõu üle lõppes Ühendkuningriigi parlamendis ilma seda vastu võtmata.

¹⁵² D. Pyper, A. Dar, lk 20.

¹⁵³ M. O'Sullivan, *etc*, lk 125.

„ettenägematud asjaolud” saab küllaltki laialt tõlgendada. Paindlikkus tööle asumisest etteteatamise osas tagatakse Eesti õiguse järgi töösuhtes teisiti, nagu järgnevalt selgitatud saab.

Nii Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõus (ZHCB 2014-15 § 4 lg 3)¹⁵⁴ kui ka Iirimaa õiguskirjanduses¹⁵⁵ on ette nähtud reegel, mille kohaselt on tööandjal võimalik töötajale pakkuda tööd etteteatamise tähtaega järgimata. Seda juhul, kui antud töö vastuvõtmine muutub töötaja jaoks vabatahtlikuks ning töö vastuvõtmisel makstakse selle eest 150% määras töötasu. Käesoleva töö autor teeb ettepaneku ka Eesti õigusesse sätestada regulatsioon, mille järgi on tööandjal võimalik pakkuda tööd, teatades sellest vähem kui 24 tundi ette. Seda aga ainult juhul, kui töötaja jaoks on antud töö vastuvõtmine vabatahtlik ning võimalik on saada kõrgendatud, st 150% määras töötasu. Ühelt poolt annab taoline regulatsioon tööandjale võimaluse tööjõudu võimalikult paindlikult kasutada, teisalt saab töötaja võimaluse rohkem raha teenida või alternatiivselt pakkumisest keelduda. Kompensatsiooni suurus – kui 50% suurune täiendav töötasu – on mõistlik. Kuna see on tööandjale lisaväljaminek, siis ilmselt hoiab taolise kompensatsiooni maksmise kohustus ära selle, et liialt lühikeste etteteatamise tähtaegadega töö normiks muutuks.

3.3. Töö ärajäämisest etteteatamine

Töötaja peab töö ärajäämisest saama teavitatud mõistlikult vara. Nii on töötajal võimalik enda aega teisiti rakendada. Samuti on taoline etteteatamine vajalik, et vältida olukorda, kus töötaja tuleb planeeritud vahetuseks töökohta, kulutades sinna minekuks aega ning raha, et alles siis saada teada töö ärajäämisest. Töö ärajäämisest etteteatamise regulatsioon on ette nähtud näiteks Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõus (ZHCB 2014-15 § 4 lg-d 1 p b) ja lg 2)¹⁵⁶ ning selle vajadusest on kirjutatud ka Iirimaa õiguskirjanduses¹⁵⁷. Mõlema järgi on antud tähtjaks vähemalt 72 tundi enne planeeritud töö algust.

¹⁵⁴ D. Pyper, A. Dar, lk 20.

¹⁵⁵ M. O’Sullivan, *etc*, lk 125.

¹⁵⁶ D. Pyper, A. Dar, lk 20.

¹⁵⁷ M. O’Sullivan, *etc*, lk 125.

Käesoleva töö autor peab sellesisulise regulatsiooni sätestamist vajalikuks ka Eesti õiguses. Siiski, erinevalt Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõust ning Iirimaa õiguskirjandusest, leiab töö autor, et antud regulatsiooni puhul peab etteteatamise tähtjaks olema vähemalt 24 tundi planeeritud töö algusest. Sarnaselt tööle asumisest etteteatamise tähtajaga, on see jällegi kui kuldne kesktee tööandja ning töötaja huvide kaalumisel. 72 tundi on liiga pikk aeg ning ei paku tööandjale mitte mingisugust paindlikkust.

Veel vajab välja toomist, et kuna eelnevalt sai tööle asumisest etteteatamise minimaalseks tähtjaks seatud vähemalt 24 tundi, siis polegi võimalik tööst ärajäämisest teavitamise puhul minimaalset tähtaega järgida, kui tööle asumisest teavitati vaid 24 tundi ette. Niisiis omab juba planeeritud töö ärajäämisest etteteatamise tähtaja regulatsioon tähtsust eelkõige siis, kui tööle asumisest on töötajat ette teatatud pikemalt kui 24 tundi. Näiteks kui tööandja teatas tööle asumisest töötajat ette nädal aega, saab tööandja töö ärajäämisest teatada töötajale ette vähemalt 24 tundi enne planeeritud töö algust.

Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõu (ZHCB 2014-15 § 4 lg 4-5)¹⁵⁸ kui ka Iirimaa õiguskirjanduse¹⁵⁹ kohaselt on antud tähtaja mittejärgmise puhul töötajal õigus saada hüvitist selles summas, mis ta töö toimumise korral tavaliselt töötasuna oleks teeninud. Käesoleva töö autor teeb ka antud regulatsiooni eeskujul ettepaneku sätestada Eesti õigusesse sarnane säte. Selle järgi on töötajal õigus saada planeeritud töö eest töötasu, kui tööandja teatab töö ärajäämisest vähem kui 24 tundi ette. Nimelt saab kompensatsiooni antud kontekstis vajalikuks ning mõistlikuks pidada. Näiteks hoiab see ära olukordi, kus tööandja, järgides kohustust töötajat tööle asumisest teavitada, hakkab töötajat tööst ette teatama „igaks juhuks”. Seda olukorras, kus tegelikult töö toimumine pole kindel ning seega teatab tööandja töö ärajäämisest töötajat viimasel minutil. Antud hüvitise suuruse osas saab mõistlikuks pidada, et selleks on tavapärane töötasu, mida töötaja oleks teeninud. Ühelt poolt on töötajal justkui õigustatud huvi seda saada, kuna ta oli planeerinud enda aja töötamiseks ning arvestanud saadava töötasuga. Teisalt distsiplineerib antud hüvitise maksmise kohustus tööandjat, et töö ärajäämise korral tõepoolest järgitakse antud regulatsiooni ning töötaja saab sellest teavitatud vähemalt 24 tundi enne planeeritud töö toimumist.

¹⁵⁸ D. Pyper, A. Dar, lk 20.

¹⁵⁹ M. O’Sullivan, *etc*, lk 125.

3.4. Töö- ja puhkeaeg

3.4.1. Potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus kokkuleppimine

Nulltunnilepingu puhul ei lepi töösuhte pooled kokku töötundide arvus, mis tööandja töötajale kohustub pakkuma. Niisiis reeglina ei ole nulltunnilepingu puhul võimalik töötajal ette teada, kui palju töötunde antud töösuhte raames võidakse pakkuda. Iirimaa õiguse järgi (OWT 1997 § 18 lg 1 p a)) on aga pooltel võimalik kokku leppida töötundide arvus, mis tööandja töötajale potentsiaalselt pakkuda võib ühe nädala jooksul. Antud regulatsioon on ette nähtud nulltunnilepingu puhul, kus töötaja kohustub tööandja pakutava töö vastu võtma.¹⁶⁰ Kuivõrd miinimumtundide garantii nulltunnilepingu puhul teatavasti puudub, siis on konkreetsetes töötundide arvus kokkuleppimine kui maksimaalse töötundide arvu seadmine, mille raames on töötajal kohustus töö vastu võtta. Arvata võib, et tööandjal on võimalus ka antud töötundide arvu täitumisel pakkuda töötajale tööd, kuid asuda tuleb seisukohale, et sellisel juhul on töö vastuvõtmine töötaja jaoks vabatahtlik. Lisaks võib välja tuua, et ületunnitöö regulatsioon poolte kokkuleppest ületavate töötundide osas ei kohaldu, st näiteks pole töötajal antud vabatahtlikult aktseptitud töötundide eest võimalik saada kõrgemat töötasu. Nimelt on Iirimaa õiguskirjanduses tehtud ettepanek kehtiva Iirimaa regulatsiooni muutmiseks, et kokkulepitud töötundide arvust ületavate töötundide osas võiks olla töötajal õigus kõrgemale töötasule, nagu see on ületunnitöö puhul.¹⁶¹ Kuna aga tegemist on ettepanekuga olemasoleva õiguse muutmiseks, saab järeldada, et seega kehtiva õiguse järgi töötajal taolist õigust ei ole. Ühtlasi võib seega teha järelduse, et ületunnitöö regulatsioon antud töötundide puhul ka muus osas ei kohaldu.

Siiski pole potentsiaalselt pakutavate töötundide maksimaalses arvus kokkuleppimine kohustuslik. Iirimaa õiguse järgi (OWT 1997 § 18 lg 1 p b)) võivad pooled alternatiivselt kokku leppida nii, et tööandja võib töötajat kutsuda tööle mistahes töötundide hulgas. Ka antud regulatsioon kehtib nulltunnilepingu osas, kus pooled on kokku leppinud töötaja kohustuses

¹⁶⁰ R. Grogan. The Practical Aspects of Presenting and Defending Working Time Claims from a Practitioners Perspective. Cork: 2014, lk 50.

¹⁶¹ Study on the Prevalence of Zero Hour Contracts and Low Hour Contracts in the Irish Economy. Citizens Information Board. Government of Ireland. 21.12.2015. – http://www.citizensinformationboard.ie/downloads/social_policy/submissions2016/Study_on_prevalence_of_zero_hour_contracts.pdf (25.04.2017), lk 4.

pakutav töö vastu võtta.¹⁶² Seega mingisugust töötundide arvu lepingusse ei sätestata ning töötajal on kohustus tööd teha mistahes töötundide hulgas, mis tööandja talle pakub. Kolmanda alternatiivina on Iirimaa õiguse järgi (OWT 1997 § 18 lg 1 p c)) pooltel võimalik kokku leppida nii, et lepingusse sätestatakse teatud töötundide arv, mille hulgas võib tööandja tööd töötajale pakkuda. Lisaks sellele aga ka klausel, mille järgi on tööandjal võimalik ka pärast antud tundide arvu täitumist töötaja tööle kutsuda. Ka antud võimalus on Iirimaa õiguse puhul ette nähtud just nulltunnilepingu puhul, kus pooled lepivad kokku töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta.¹⁶³ Niisiis ei ole antud juhul tegemist kokkuleppega, millega pooled sätestaksid nulltunnilepingusse maksimaalse pakutavate töötundide arvu, kuna ka kokkulepitud töötundide täitumisel on töötaja jaoks kohustuslik töö vastuvõtmine.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku, et Eesti õigusesse sätestada Iirimaa õigusega sarnane regulatsioon. Nii tuleb Eesti õiguses ette näha, et töösuhte pooltel on võimalik potentsiaalselt pakutavate töötundide maksimaalses arvus kokku leppida ühe nädala raames. Kokkulepe toob lepingupooltele selgust, mis töötundide hulgas antud töösuhtes tööd võidakse maksimaalselt sooritada. Samas, kui tööandja soovib, peab tal olema võimalus pakkuda töötajale ka antud töötundide arvu täitumisel tööd. Siiski peab taolise töö vastuvõtmine olema töötaja jaoks vabatahtlik. Antud juhul tuleb asuda seisukohale, sarnaselt Iirimaa õigusega ei ole vajalik ületunnitöö regulatsiooni rakendumine. Töötamine nulltunnilepingu alusel peab olema võimalikult paindlik ning seega on mõistlik ette näha, et tööandja ei pea sellisel juhul kõrgemat töötasu maksma. Selleks puudub ka töötaja seisukohalt vajadus – kokkulepitud töötundide hulga ületamise korral ei ole töötajal kohustus pakutavat tööd vastu võtta. Samuti pole sellisel juhul tööandjal näiteks võimalust teha töötamine töötaja jaoks kohustuslikuks TLS § 44 lg 4 mõttes, viidates ettenägematutele asjaoludele. Vajab veel lisamist, et taoline potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus kokkuleppimise regulatsioon tuleb ette näha õigusesse vaid juhul, kui töö vastuvõtmine on töötaja jaoks kohustuslik. Kui töö vastuvõtmine ei ole töötaja jaoks kohustuslik, puudub pooltel vajadus seada maksimaalne töötundide arv lepingusse, mille raames töötaja peab olema valmis töö vastu võtma, kuna töö aktseptimine on töötaja jaoks niikuinii vabatahtlik.

¹⁶² R. Grogan, lk 50.

¹⁶³ Samas.

Teise võimalusena tuleb Eestis ette näha, et lepinguvabaduse seisukohalt on pooltel võimalik kokku leppida ka nii, et potentsiaalselt pakutavate töötundide maksimaalset arvu lepingusse ei sätestata. Sellisel juhul on tööandjal võimalik pakkuda tööd nii palju, kui ta soovib ning selle vastuvõtmine on töötaja jaoks kohustuslik. Siiski on käesoleva töö autor seisukohal, et Eesti õiguses ei ole mõtet ette näha Iirimaa õiguse eeskujul kolmandat alternatiivi. Teatavasti leppisid selle kohaselt pooled potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus küll kokku, kuid töötaja pidi töö vastu võtma ka siis, kui antud arv ületatakse. Sisuliselt on see samasugune kokkulepe, nagu teise alternatiivi puhul, kus tööandja võib töötajale pakkuda mistahes hulga töötunde ning töötaja peab töö vastu võtma. Seega puudub vajadus antud kolmanda alternatiivi sätestamiseks Eesti õigusesse.

3.4.2. Minimaalne pakutav töötundide arv

Töötaja jaoks peab töö vastuvõtmine olema tasuv. Niisiis on Hollandi õiguses sätestatud (BW artikkel 7:628a), et tööandjal on kohustus töötajale pakkuda järjestikuselt vähemalt kolm tundi tööd iga kord, kui töötaja tööle kutsutakse.¹⁶⁴ Ka Iirimaa õiguskirjanduses¹⁶⁵ on täheldatud taolise normi vajadust. Lisaks on Hollandi õiguskirjanduses välja toodud, et isegi kui pakutav töö tegelikult kolm tundi ei kesta, tuleb tööandjal siiski maksta kolme töötunni eest töötasu.¹⁶⁶ Antud regulatsiooni eesmärgiks on see, et töötaja jaoks pole tööle minemine otstarbekas, kui pakutav töö on liiga lühiajaline ning seega ka vähetasuv. Minimaalse arvu järjestikuste töötundide pakkumine on justkui töötaja kaitse vastukaaluks sellele, et tööandja saab töötaja mistahes hetkel tööle kutsuda ja ise otsustada, mitu tundi tööd töötajale pakutakse.¹⁶⁷

Hollandi õiguskirjanduses on lisaks kohtupraktika pinnalt arutletud, kuidas rakendub antud reegel juhul, kui töötaja kutsutakse näiteks kolme tunni jooksul kolm eraldi korda tööle. Selline situatsioon tuli ette ühe nulltunnilepingu alusel töötava taksojuhi puhul, kusjuures iga kord töötas ta vaid pool tundi. Töötasu maksti taksojuhile kokku vaid kolme töötunni eest. Kohus

¹⁶⁴ New forms of employment. Eurofound, lk 56.

¹⁶⁵ M. O'Sullivan, *etc*, lk 126.

¹⁶⁶ R. J. Dil. A minimum of 3 hours of wage payment in the event of on-call contracts. 16.05.2013. – <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2fd138de-3701-42d2-ab4a-0d09fbd00df6> (06.02.2017).

¹⁶⁷ B. Waas. 'New Forms of Employment': A Challenge for the Legislature. New Forms of Employment in Europe, lk 132.

leidis, et taksojuhil oli igakordselt õigus kolmele töötunnile ning kuna seda ei pakutud, siis oli ikkagi igakordselt õigus kolme töötunni tasule. Seega oleks pidanud tööandja töötajale maksma kokku tasu üheksa töötunni eest.¹⁶⁸

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku taolise regulatsiooni, nagu Hollandi õiguses ette nähtud, sätestamise Eesti õigusesse. Selle järgi on töötajal iga tööle kutsumise korral õigus vähemalt kolmele järjestikusele töötunnile. Töö garanteerimine vähemalt kolme töötunni raames teeb töötaja jaoks tööle minemise ning selleks aja kulutamise eesmärgipäraseks, kuna pakutav töö ei kesta liiga lühikest aega. Samas pole kolme töötunni tasu maksmine tööandjale liigselt koormav, eriti juhul, kui tööandjal ongi töötajale vähemalt kolm tundi tööd pakkuda. Niisiis on taoline regulatsioon igati mõistlik.

3.4.3. Töötaja õigus kindlaks määratud tööajale

Nulltunnilepingus ei määrata kindlaks töötajale garanteeritud töötundide arvu.¹⁶⁹ See aga tekitab töötaja jaoks ebakindla olukorra, kus on võimatu ennustada, kui palju tööd talle järgnevatel nädalatel ning kuudel pakutakse. Selle valguses on nii Hollandi õiguses¹⁷⁰ (BW artikkel 7:628 lg 1 ja lg 5) kui ka Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõus¹⁷¹ (ZHCB 2014-15 § 6 lg-d 1-2 § 10 lg 5) regulatsioon, mille järgi tekib teatud aja möödumisel ning tingimuste täitumisel töötajal õigus traditsioonilise tööajaga, st kindlaks määratud töötundidega, töölepingu järgi. Ka Ühendkuningriigi¹⁷² ning Iirimaa¹⁷³ õiguskirjanduses on räägitud taolise sätte vajalikkusest. Niisiis antud riikide õiguse ning õiguskirjanduse järgi muutub nulltunnileping tavaliseks kindlaks määratud tööajaga töölepinguks. Küll aga ei muutu lepingu tähtaeg. Kui leping sõlmiti tähtajalisena, jääb leping ikkagi tähtajaliseks, kui tähtajatult,

¹⁶⁸ R. J. Dil.

¹⁶⁹ Zero-hour contracts. Eurofound.

¹⁷⁰ New forms of employment. Eurofound, lk 56.

¹⁷¹ D. Pyper, A. Dar, lk 20.

¹⁷² N. Pickavance. Zeroed Out: The place of zero-hours contracts in a fair and productive economy. 2014. – https://www.policyforum.labour.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_240414.pdf (29.04.2017), lk 17.

¹⁷³ M. O'Sullivan, *etc*, lk xiii.

jääb see tähtjatuks.¹⁷⁴ Konkreetseid kriteeriumid, millal töötajal õigus kindlaks määratud tööaja järgi tekib, on käsitletud riikide õiguses ning õiguskirjanduses erinev.

Selleks, et töötajal tekiks õigus kindlaks määratud tööajale, peab ta olema töötanud nulltunnilepingu alusel teatud perioodi vältel regulaarselt. Näiteks Hollandi õiguses on sätestatud, et antud õiguse tekkimiseks peab töötaja olema töötanud kolm kuud regulaarselt. See tähendab, et töötaja peab kolme kuu vältel olema tööd teinud kas vähemalt 20 tundi ühe kuu jooksul või vähemalt üks kord nädalas. Siiski ei pruugi töötajal õigust kindlaks määratud tööajale pärast kolme kuud töötamist tekkida. Nimelt on pooltel võimalik kokku leppida, et antud õigus tekib alles pärast kuue kuu möödumist nulltunnilepingu sõlmimisest. Lisaks on pooltel võimalik reeglina antud kuuekuulist perioodi kollektiivlepinguga pikendada, seda isegi lõpmatuseni.¹⁷⁵ 2015. aastal jõustunud muudatusega siiski antud võimalust piirati ning sätestati, et kuue kuu pikendamine on võimalik vaid teatud töökohtade puhul, mis on defineeritud kollektiivlepingus ning mis iseloomult ei oma järjepidevat mahtu.¹⁷⁶ Näiteks ämmaemandatel õigust kindlaks määratud tööajale ei tekigi.¹⁷⁷ Mahult pole see töö järjepidev, kuivõrd sünnituste arv pole püsivalt ühtse suurusega.

Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõus on sätestatud, et töötaja õigus kindlaks määratud tööajale tekib pärast 12 nädalat regulaarset töötamist. Regulaarse töötamise all on silmas peetud, et töötaja on antud 12-nädalase perioodi vältel igal nädalal vähemalt ühe korra tööle kutsutud. Siiski tekib töötajal õigus kindlaks määratud tööajale pärast 26 nädala möödumist töölepingu sõlmimisest. Seda isegi siis, kui töötaja pole selle aja vältel 12 nädalat järjest töötanud, aga on antud 26 nädala jooksul kokku vähemalt 12 nädalal tööle kutsutud.¹⁷⁸

¹⁷⁴ Itaalia õiguses on ette nähtud mõneti sarnane regulatsioon siin alapeatükis käsitletud riikide õigusega, mille järgi tekib töötajal teatud tingimuste täitumisel õigus kindlaks määratud tööajaga lepingu järgi. Itaalia õiguse kohaselt muutub aga sellisel juhul tööleping igal juhul tähtjatuks. Vt *New forms of employment*. Eurofound, lk 57. Antud põhimõtte vastuvõtmine Eesti õigusesse aga ei ole nulltunnilepingu raames mõistlik. Asjaolu, kas tähtjaline tööleping peab muutuma teatud aja möödudes tähtjatuks, pole küsimus, mida peab reguleerima nulltunnilepingu sätete kontekstis.

¹⁷⁵ *New forms of employment*. Eurofound, lk 56.

¹⁷⁶ M. Daudt, *etc.*

¹⁷⁷ L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. *New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 64: Policy analysis*, lk 7.

¹⁷⁸ D. Pyper, A. Dar, lk 20.

Iirimaa¹⁷⁹ ning Ühendkuningriigi¹⁸⁰ õiguskirjanduses on välja toodud, et töötaja õigus kindlaks määratud tööajale peab tekkima pärast kuute kuud töötamist. Iirimaa ei ole seatud nõuet, et antud perioodi jooksul peab töötaja olema töötanud regulaarselt. Ühendkuningriigi õiguskirjanduse puhul on aga välja toodud, et töötamine peab olema kuue kuu jooksul regulaarne, st töötaja peab olema töötanud kuue kuu jooksul vähemalt kaheksa tundi nädalas.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku ka Eesti õigusesse sätestada regulatsioon, mille kohaselt tekib töötajal teatud tingimuste täitumisel õigus kindlaks määratud tööajale. Käsitletud perioodidest, mille täitumisel taoline õigus tekib, saab kõige mõistlikumaks pidada just kuuekuulist töötamist. Kuivõrd nulltunnilepingu üks kasutusalasid on näiteks hooajalise töö tarbeks¹⁸¹, ei oleks eesmärgipärane kasutada ajaperioodi, mille pikkus oleks alla kuue kuu. Lühema ajaperioodi korral ei pruugi hooaeg olla veel lõppenud. Kuue kuu puhul saab aga olla küllaltki kindel, et mistahes hooajalise tööga tegemist on, ammendab see end kuue kuu jooksul. Näiteks rääkides turismisektorist, konkreetsemalt hotellidest, siis saaks öelda, et hooaja näol oleks tegemist Eesti puhul eelkõige just kolme suvekuuga. Kui tööle on võetud nulltunnilepingu alusel töötaja, keda kutsutakse regulaarselt tööle, peaks talle suve ehk hooaja lõppedes tagama kindlaks määratud tööaja. Probleem seisneb aga selles, et pärast hooaja lõppu ei pruugi hotelliettevõttest tööandjal enam nii palju tööd võimalik pakkuda. Lisaks arvab töö autor, et kuus kuud on piisavalt pikk aeg nulltunnilepingu raames töö tegemiseks. Seega pole vaja luua teatud ametikohtadel erisusi antud perioodi pikendamiseks.

Oluline on ka silmas pidada, et eksisteerima peab regulaarse töötamise nõue, st tööaeg muutub fikseerituks vaid siis, kui töötaja on kuue kuu vältel regulaarselt töötanud. Seda põhjusel, et sel viisil on tööaja muutumine eesmärgipärane, kuna töötajat kutsuti tööle niikuinii juba regulaarselt. Seega võib öelda, et tööandjal ongi töötajat regulaarselt vaja, millisel juhul on õigustatud tööaja muutumine fikseerituks. Regulaarseks töötamiseks võiks sarnaselt Hollandi õiguses sätestatule pidada seda, et töötaja on tööd teinud kas vähemalt 20 tundi iga kuu jooksul või vähemalt üks kord igal nädalal. Antud kriteerium annab küllaltki mitmekülgse tähenduse

¹⁷⁹ M. O'Sullivan, *etc*, lk 124.

¹⁸⁰ N. Pickavance, lk 17.

¹⁸¹ Zero hour contracts: guidance for employers. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Government of United Kingdom. 15.10.2015. – <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers> (30.04.2017).

terminile „regulaarne töötamine” ning tagab töötaja õiguse tekkimise kindlaks määratud tööajale kõige paremini. Näiteks ei ole eesmärgipärane võtta aluseks vaid kriteerium, et töötaja peab olema kutsutud tööle vähemalt üks kord nädalas. Nimelt ei oma töö käimise kordade arv kindlaks määratud tööaja mõttes tähtsust. Oluline on eelkõige see, et töötajale oleks konkreetse perioodi vältel pakutud regulaarselt vähemalt teatav arv töötunde. On ju teatud töötundide arv pigem kindlaks määratud tööaja tunnus, kui töö käimise kordade arv. Samas võib täiendava klauslina ette näha ka selle, et regulaarse töötamisega on tegemist siis, kui töötaja on iga nädala jooksul vähemalt üks kord tööle kutsutud. Nii on töötaja õigus kindlaks määratud tööajale parimal viisil kaitstud.

Kindlaks määratud tööaja leidmine on analüüsitud riikide õiguses ning õiguskirjanduses sama. Nii Hollandi õiguse¹⁸² kui ka Ühendkuningriigi¹⁸³ ning Iirimaa¹⁸⁴ õiguskirjanduse järgi seatakse töölepingu kindlaks määratud tööajaks vähemalt see töötundide arv, kui palju töötaja keskmiselt eelnevalt nulltunnilepingu alusel töötunde sooritas. Kindlasti on aga pooltel võimalik kokku leppida ka suuremas kindlaks määratud töötundide arvus. Käesoleva töö autor teeb ettepaneku Eesti õigusesse sätestada, et kindlaks määratud tööajaks saab vähemasti see töötundide arv, mis töötaja eelneva kuue kuu jooksul keskmiselt sooritas. Tegemist on mõistliku regulatsiooniga, kuivõrd see peegeldab hästi töösuhte olemust ning nii sisuliselt ei „sunnita” ei töötajat ega tööandjat sõlmima kindlaks määratud töötundidega lepingut. Seda põhjusel, et juba varasemalt eksisteeris töötundide arvu poolest niisamasugune töösuhe. Samas peab lepingupooltele jätma ka võimaluse suuremas töötundide arvus kokku leppida.

Õiguskirjanduses on käsitletud ka võimalikke probleeme, mis taolise regulatsiooni sisseviimisega praktikas võivad kaasneda. Nimelt võib tööandja proovida käituda viisil, mis välistaks tööaja fikseerituks muutumise. Ühe probleemina on nähtud, et tööandja võib lepingu enne teatud perioodi – näiteks kuue kuu – täitumist üles öelda mingil põhjusel ning pärast seda töötajaga uue nulltunnilepingu sõlmida.¹⁸⁵ Antud probleemi saab lahendada reegluga, mis oleks mõneti sarnane tähtajaliste töölepingute järjestikuse sõlmimise sättega TLS § 10 lg 1 kohaselt.

¹⁸² New forms of employment. Eurofound, lk 56.

¹⁸³ N. Pickavance, lk 17.

¹⁸⁴ M. O’Sullivan, *etc*, lk xiii.

¹⁸⁵ Samas, lk 130.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku, et töötajal tekib õigus kindlaks määratud tööajaga töölepingule, kui samalaadse töö tegemiseks on nulltunnilepinguid järjestikku vähemalt kaks korda sõlmitud ning lepingute alusel on kokku regulaarselt töötatud vähemalt kuus kuud. Mõiste „järjestikune” all võiks ka antud situatsioonis mõista kahte kuud, st antud säte rakendub siis, kui esimese nulltunnilepingu lõppemise ja teise nulltunnilepingu sõlmimise vahele jääv aeg ei ületa kahte kuud.

Teise võimaliku probleemina on nähtud ka tööandja võimalikku käitumist, millega tööandja küll reeglina pakub töötajale regulaarselt tööd, kuid vältimaks tööaja muutumist fikseerituks, lõpetab tööandja töötaja regulaarse tööle kutsumise enne maksimaalse perioodi täitumist. Niisiis jätkuks poolte vahel töösuhe nulltunnilepingu alusel kindlaks määramata tööaja raames. Eesti puhul väljapakutud reeglite puhul väldiks tööandja tööaja muutumist, kui tööandja kuuendal kuul pakuks töötajale tööd vaid 19 tundi või kuuekuulise perioodi viimasel nädalal ei kutsuks töötajat tööle. Samas on õiguskirjanduses koheselt ka välja pakutud selgitus, miks taolise stsenaariumi toimumine vähetõenäoline on. Nimelt on võimalik see, et töötaja võib taolise tööandja ebaausa käitumise tõttu lepingu üles öelda ning kuivõrd töötajat on tööandjal tegelikkuses regulaarselt vaja, ei oleks lepingu ülesütlemine tööandja huvides. Nii kaasneks tööandjal raha- ja ajakulu uue töötaja leidmise ning väljaõpetamisega.¹⁸⁶ Käesoleva töö autor nõustub antud seisukohaga.

3.4.4. Töötamise keeld nädalavahetustel ning riigipühadel

Itaalia õiguse järgi (DL 276/2003 artikkel 37 lg 1) on keelatud nulltunnilepingu alusel töötamine nädalavahetustel ning riigipühadel.¹⁸⁷ Käesoleva töö autor leiab, et taolist regulatsiooni ei saa pidada eesmärgipäraseks ning Eesti õigusesse ei ole mõistlik sellist tööaja piirangut sätestada. Nulltunnilepingu alusel töötamine peab olema paindlik. Regulatsioon, mis keelab nulltunnilepingu alusel töötamise nädalavahetusteks ning riigipühadeks, ei paku töösuhte pooltele paindlikkust. Näiteks võib nulltunnilepinguid kasutava ettevõtte vajadus rohkema hulga tööjõu järgi tekkida just nädalavahetusel või riigipühadel, kus tarbijate nõudlus suureneb. Niisiis ei saa taolist regulatsiooni otstarbekaks pidada.

¹⁸⁶ N. Pickavance, lk 17.

¹⁸⁷ New forms of employment. Eurofound, lk 57.

3.5. Töötasu

Kuna nulltunnilepingus puudub fikseeritud töötundide arv ning tööd tehakse tööandjapoolse pakkumise korral, ei saa töötaja regulaarselt püsiva suurusega töötasu. Niisiis võib töötajal tekkida raskusi enda kulutuste planeerimisega ja probleeme võib tekkida fikseeritud perioodiliste väljaminekutega, näiteks eluasemekulude tasumisega.¹⁸⁸ Olukord on eriti kriitiline madalapalgaliste töötajate puhul, kellel ilmselt puudub varasemalt säästetud raha, mis võiks neid aidata perioodidel, kus pakutakse vähem tööd.¹⁸⁹ Nulltunnilepingu alusel töötava isiku finantsiline olukord on niivõrd ebastabiilne, et Euroopa Parlament on välja toonud, et sissetuleku suure ebakindluse tõttu ei tohiks nulltunnilepingu sõlmimine üldse lubatud olla.¹⁹⁰

Nulltunnilepingu alusel töötava isiku olukorra parandamiseks on analüüsitud riikide õiguses võimalik leida regulatsioone, mille järgi peab tööandja maksma töötajale kompensatsiooni. Selle eesmärgiks on tagada nulltunnilepingu alusel töötavale isikule mõningane sissetulek ka siis, kui teatud perioodi vältel ei ole tööandja tööd pakkunud. Nii on töötajale garanteeritud igal juhul teatud suurusega perioodiline minimaalne sissetulek. Näiteks Itaalia¹⁹¹ (DL 276/2003 artikkel 36) ja Iirimaa¹⁹² (OWT 1997 § 18 lg 2) õiguse ning Leedu¹⁹³ töökoodeksi eelnõu (DK artikkel 85 lg 4) järgi on töötajal taolise kompensatsiooni õigus olemas. Kusjuures Itaalias ning Iirimaa – kus pooltel on võimalik kokku leppida nii töötaja töö vastuvõtmise kohustuses kui ka selle puudumises – on kompensatsiooni maksmine otseses seoses töö vastuvõtmise kohustuse olemasoluga. Niisiis on kompensatsiooni maksmine tööandja jaoks kohustuslik, kui töötajal on töö vastuvõtmise kohustus. Kui aga vastav kohustus puudub, siis ei pea tööandja kompensatsiooni maksma.

Kompensatsiooni sissenõutavaks muutumine erineb riigiti. Näiteks Iirimaa on töötajal õigus kompensatsioonile siis, kui tööd konkreetsel nädalal ei pakutud või pakuti väga vähe, st töötada oli võimalik vähem kui 25% lepinguga ettenähtud töötundidest, mille raames töötaja pidi tööks

¹⁸⁸ New forms of employment. Eurofound, lk 68.

¹⁸⁹ M. Pennycook, G. Cory, V. Alakeson, lk 17.

¹⁹⁰ European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)).

¹⁹¹ New forms of employment. Eurofound, lk 57.

¹⁹² M. O'Sullivan, *etc*, lk 2.

¹⁹³ A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė.

valmis olema.¹⁹⁴ Igal juhul peab aga töötatud tundide arv jääma alla 15 tunni nädalas.¹⁹⁵ Kui aga töölepingus ei olnud antud töötundide arvu kindlaks määratud või lisaks sellele töötundide arvule oli klausel, et antud tundide täitumisel peab töötaja ikkagi tööks valmis olema¹⁹⁶, siis tekib õigus kompensatsioonile, kui tööd sai pakutud 25% vähem sellest, palju teised töötajad sama tüüpi tööd antud tööandjale sooritasid.¹⁹⁷

Itaalia õiguse järgi on võimalik töötajal saada kompensatsiooni iga kuu, olenemata sellest, kui palju tööd pakuti. Niisiis makstakse Itaalias antud hüvitist töötajale juurde lisaks sellele tasule, mida töötaja teenib töötunde sooritades.¹⁹⁸ Leedu töökoodeksi eelnõu kohaselt on töötajal õigus kompensatsioonile, kui tööd pakuti vähem kui kaheksa tundi ühe kuu raames.¹⁹⁹

Kompensatsiooni suurus erineb samuti riigiti. Iirimaa õiguse järgi sõltub kompensatsiooni suurus sellest, kas töötaja sai konkreetsel nädalal tööd teha vähe või üldse mitte. Kui töötajale tööd üldse ei pakutud, on kompensatsiooni suuruseks kas töötasu vähemalt 25% kokkulepitud potentsiaalselt pakutavate töötundide eest nädalas või vähemalt 15 töötunni suurune töötasu nädalas, emb-kumb on summalt väiksem. Kui tööd siiski pakuti, aga vähe, peab kompensatsioon olema niivõrd suur, et töötaja töötasu oleks kokku vähemalt 25% kokkulepitud potentsiaalselt pakutavate töötundide töötasu suurusest nädalas. Näiteks, kui pooled on kokku leppinud, et töötaja peab tööks valmis olema 20 töötunni raames ühe nädala kohta, aga tööd antud nädalal töötajale üldse ei pakuta, on töötajal õigus saada kompensatsiooni kui töötasu 25% töötundide eest (see on viis tundi²⁰⁰) või 15 töötunni eest, emb-kumb on väiksem. Antud juhul on viis tundi vähem ning töötaja saab kompensatsiooni kui viie töötunni töötasu. Kui aga sellele töötajale pakuti kolm tundi tööd antud nädalal kokkulepitud 20-st töötunnist, on töötajal

¹⁹⁴ Nagu alapeatükis 3.4.1. sai välja toodud, on Iirimaa õiguses sätestatud, et pooltel on võimalik kokku leppida töötundide arvus, mille raames maksimaalselt võib tööandja töötajale tööd pakkuda.

¹⁹⁵ New forms of employment. Eurofound, lk 58.

¹⁹⁶ Iirimaa õiguse järgi on pooltel võimalik kokku leppida ka nii, et potentsiaalselt pakutavate töötundide arvu lepingusse ei sätestata. Lisaks on lubatud pooltel kokku leppida viisil, et potentsiaalselt pakutavate töötundide arv nulltunnilepingusse küll sätestatakse, kuid töötajale võidakse ka antud töötundide arvu täitumisel tööd pakkuda. Lähemalt on antud teemat käsitletud alapeatükis 3.4.1.

¹⁹⁷ R. Grogan, lk 50.

¹⁹⁸ V. De Luca, R. Padula, C. Cerbone.

¹⁹⁹ A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė.

²⁰⁰ Arvutuskäik: 25% 20-st on 5.

õigus saada kompensatsiooni kahe töötunni töötasu jagu, kuna siis on töötaja kokku saanud töötasu 25% kokkulepitud töötundide eest antud nädalas.²⁰¹

Juhul, kui potentsiaalselt pakutavate töötundide arvu ei ole töölepingus kindlaks määratud või kokku on lepitud teatud arvus töötundides ning lisaks sellele kohustuses veel töötada, kehtib sama reegel. Antud juhul on aga arvutuse aluseks olevate töötundide arvuks see, mitu tundi tööd tegi antud nädalas mõni teine töötaja, kes teeb sarnast tööd.²⁰² Kui selliseid töötajaid on mitu, võib aluseks võtta kõige suurema arvuga töötaja töötunnid antud nädalas.²⁰³ Näiteks kui töötajale konkreetsel nädalal tööd ei pakutud, aga sarnast tööd tegevale isikule pakuti 30 tundi tööd, siis on töötajal õigus kompensatsioonile, mis on töötasu 25% teise töötaja töötundide arvust²⁰⁴ või 15 töötundi, emb-kumb on väiksem.²⁰⁵ Antud juhul on 25% teise töötaja töötundidest 7,5 tundi²⁰⁶, seega on kompensatsiooni nõudval töötajal õigus töötasule 7,5 töötunni eest. Õiguskirjanduses ei ole täpsustatud, kas töötasu suuruse osas ühe töötunni kohta tuleks vaadata kompensatsiooni nõudva töötaja töötasu või sarnast tööd tegeva isiku töötasu. Praktikas ei pruugi antud küsimust tegelikult tekkidagi, kuna mõlemad isikud teevad sarnast tööd, seega on ilmselt ka nende töötasu suurused samad. Kui see aga nii siiski ei ole, on käesoleva töö autor arvamusel, et eelkõige tuleb lähtuda kompensatsiooni suuruse arvutamisel ikkagi kompensatsiooni nõudva töötaja töötasust ühe töötunni kohta. Arusaadavalt on vaja töötundide arvu osas võtta aluseks sarnast tööd tegeva isiku tundide arvu, kuid puudub põhjus, miks töötasu suuruse osas ei tuleks lähtuda kompensatsiooni nõudva töötaja töötasu kokkuleppes ühe töötunni kohta.

Itaalia õiguse järgi on kompensatsiooni suuruseks vähemalt 20% töötasust, mis on antud ettevõttes kohalduva riikliku kollektiivlepinguga sätestatud. Küll aga ei saa makstav summa olla väiksem miinimummäärast, mis on kehtestatud sotsiaalministeeriumi poolt.²⁰⁷ Leedu

²⁰¹ Contracts without specific working hours (zero-hours contracts). Citizens Information Services. Government of Ireland. 30.10.2015 – http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html (15.02.2017).

²⁰² New forms of employment. Eurofound, lk 58.

²⁰³ R. Grogan, lk 51.

²⁰⁴ Samas, lk 52.

²⁰⁵ New forms of employment. Eurofound, lk 58.

²⁰⁶ Arvutuskäik: 25% 30-st on 7,5.

²⁰⁷ New forms of employment. Eurofound, lk 57.

töökoodeksi eelnõus on kompensatsiooni suuruseks niivõrd suur tasu, et töötaja töötasu ühe kuu raames oleks kokku vähemalt kaheksa töötunni eest.²⁰⁸

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku tööandjale näha ette kompensatsiooni maksmise kohustus Eesti õiguses. Kompensatsiooni olemasolu tagab minimaalse kindluse töötajale erinevate püsikulude katmiseks, kuivõrd fikseeritud minimaalne sissetulek vastasel juhul puuduks. Kompensatsiooni maksmise kohustus tuleb aga Eesti õiguses tööandjale ette näha vaid siis, kui töösuhte pooled on kokku leppinud töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta. Kindlasti oleks töötaja jaoks sobiv, kui tööandjal oleks kohustus maksta kompensatsiooni ka töösuhte puhul, kus töö aktseptimise kohustus puudub. Kuid seda ei saaks pidada mõistlikuks tööandja seisukohalt – pole mõistupärane näha ette kompensatsiooni maksmist töötajale, kes töö pakkumise korral tööst võib ära öelda. Niisiis ei oleks töösuhte poolte õigused ning kohustused tasakaalus. Seega peab kompensatsioon olema eelkõige hüvitis selle eest, et töötaja on olnud valmis pakutava töö vastu võtma.

Eesti õiguses võib kompensatsiooni nõudeõiguse tekkimise raames lähtuda eelkõige Iirimaa õigusest. Kuigi antud reeglistik on kõige keerulisem ning spetsiifilisem, annab see kõige õiglasema ja tasakaalustatuma tulemuse. Seda põhjusel, et kompensatsiooni tekkimise õigus seotakse eelkõige konkreetse töötaja nulltunnilepingusse sätestatava potentsiaalselt pakutavate töötundide arvuga.²⁰⁹ Sellest tulenevalt teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et töötajal tekib õigus kompensatsioonile siis, kui tal oli võimalik konkreetse nädala jooksul teha tööd alla 25% lepingus sätestatud töötundide arvust. Kuivõrd tõenäoliselt ei lepita nulltunnilepingu raames niikuinii kokku potentsiaalselt pakutavates töötundide arvus, mis ületab 60 tundi nädalas, siis pole vaja Iiri õiguses välja käidud lisatingimust – et töötatud tundide arv peab jääma alla 15 tunni nädalas – Eesti õigusesse lisada. Nimelt rakendub antud klausel eelkõige olukorras, kus pooled on kokku leppinud vähemalt 60 töötunnis nädalas.²¹⁰ Kui aga töösuhte pooled lepingusse potentsiaalselt pakutavate töötundide arvu sätestanud ei ole, tuleb Eesti õiguses ette näha, et taolisel juhul analüüsitakse teiste sarnast tööd tegevate töötajate sooritatud töötunde

²⁰⁸ A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė.

²⁰⁹ Antud Iirimaa õiguse eeskujul Eesti regulatsiooni ettenägemine on ka sobilik, kuivõrd alapeatükis 3.4.1. sai Iirimaa õigusele sarnane töötundide arvus kokkuleppimise regulatsioon Eesti õiguse jaoks välja pakutud.

²¹⁰ Arvutuskäik: 25% 60-st on 15 tundi.

konkreetsel nädalal. Õigus kompensatsioonile tekib siis, kui isik sooritas vähem kui 25% tööd kolleegidega võrreldes.

Eeskujuks võetud Iirimaa õiguses siiski puudub lahendus olukorrale, kus kompensatsiooni tekkimise õiguse olemasolu on vaja hinnata juhul, kui potentsiaalselt pakutavate töötundide arvu pole lepingusse sätestatud ning tööandja pole pakkunud sarnast tööd teistele töötajatele. Samuti puudub Iirimaal regulatsioon olukorraks, kus teised sarnast tööd tegevad töötajad tööandjal puuduvad. Siinkohal teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et Eesti õiguses peab ette nägema regulatsiooni, mis tagab teatud suurusel kompensatsiooni töötajale ka taolistes olukordades. Autor leiab, et kompensatsiooni arvutamise lähtepunktiks tuleb taolistel puhkudel võtta töötaja enda varasemate nädalate jooksul keskmiselt töötatud tundide arv. Niisiis kui antud mahust oli tööd võimalik teha vähem kui 25% konkreetses nädalas, on töötajal õigus kompensatsioonile. Kui aga keskmist töötundide arvu pole võimalik kalkuleerida, kuna töötaja alles alustas töötamist, tuleb ette näha täiendav regulatsioon. Eeskujul võib võtta Leedu õigusest, mille järgi on töötajal õigus kompensatsioonile, kui tööd pakuti vähem kui kaheksa töötundi ühe kuu raames. Kuna eelnevalt pakutud regulatsioon lähtub Eesti õiguses kompensatsiooni õiguse arvutamise mõttes nädalast, tuleb ka antud juhul arvestamist sooritada nädala, mitte kuu järgi. Nädala raames tekiks Leedu töökoodeksi eelnõu järgi töötajal õigus kompensatsioonile, kui tööd pakuti vähem kui kaks tundi. Kuna aga eelnevalt sai käesolevas töös välja pakutud,²¹¹ et iga töötaja tööle kutsumise korral on töötajal õigus vähemalt kolmele töötunnile, siis peaks kolm töötundi olema ka antud kontekstis minimaalne arv. Seega teeb autor ettepaneku, et Eesti õiguse järgi on töötajal igal juhul – kui kompensatsiooni õiguse tekkimise arvutamine pole võimalik – õigus kompensatsioonile, kui tööd pakuti vähem kui kolm tundi ühe nädala raames.

Kompensatsiooni suuruse kindlaks tegemise osas teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et ka sellel puhul tuleb lähtuda eelkõige Iirimaa õiguses sätestatust. Tegemist on kõige kompleksema süsteemiga, kuid kõige õiglasemaga, sidudes kompensatsiooni suuruse eelkõige töötajale potentsiaalselt pakutavate töötundide arvuga. Kompensatsiooni suuruse arvutamise raames tehakse Iirimaa õiguse järgi vahet olukorral, kus töötajale pakuti tööd vähe või ei pakutud seda üldse. Nimelt seisneb erinevus selles, et töö mittetegemise korral on kompensatsiooni suuruseks töölepingus kokkulepitud potentsiaalselt pakutavate töötundide arvu puhul kas 25% ettenähtud

²¹¹ Käesoleva töö alapeatükis 3.4.2.

töötundide töötasu või 15 töötunni suurune töötasu, emb-kumb on väiksem. Kui tööd pakuti vähe, peab kompensatsiooni suuruseks olema 25% ettenähtud töötundide töötasust. Kuid eelnevalt sai juba selgitatud, et praktikas pole tõenäoline, et tööajaks lepitakse kokku üle 60 töötunni nädalas.²¹² Niisiis puudub vajadus ka antud juhul vahetegu teha ning mõlemal juhul peab olema kompensatsiooni suuruseks 25% ettenähtud töötundide töötasust. Seda olenemata sellest, kas tööd pakuti vähe või ei pakutud üldse.

Kui töösuhte pooled ei ole kokku leppinud potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus, peab kompensatsiooni suuruse arvutamise aluseks võtma 25% sarnast tööd tegeva töötaja töötundide arvust konkreetses nädalas. Kui taoliseid töötajaid on mitu, võib aluseks võtta kõige suurema arvu töötunde sooritanud töötaja töötunnid. Töötundide arvu osas võetakse aluseks küll sarnast tööd tegeva töötaja tunnid, kuid tasu suuruse osas peab arvestama konkreetse kompensatsiooni nõudva isiku kokkulepitud töötasu. Kui sarnast tööd tegevatele töötajatele tööd pakutud ei ole või sarnast tööd tegevad töötajad antud ettevõttes puuduvad, peab kompensatsiooni suuruseks saama töötasu, mis on 25% töötundide arvu töötasust, palju töötaja antud töösuhtes ühe nädala jooksul keskmiselt töötanud on. Kui aga taolist keskmist töötasu võimalik arvutada ei ole, on igal juhul töötajal õigus kompensatsioonile kui töötasule vähemalt kolme töötunni eest ühe nädala kohta.

3.6. Konkurentsipiirangu keeld

Konkurentsipiirang on teatavasti töölepingu poolte kokkulepe, millega töötaja võtab kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Näiteks Eesti õiguse järgi on taoline kokkulepe lubatud siis, kui kaitsmist vajab tööandja eriline majanduslik huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Ning seda eelkõige siis, kui töötajal on reaalne võimalus töösuhte raames tutvuda tööandja tootmis- ja ärisaladustega ja antud teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada (TLS § 23 lg-d 1-2).

²¹² Nimelt rakenduks klausel, et kompensatsioon ei tohiks suurem olla kui 15 töötunni suurune töötasu, vaid siis, kui tööajaks lepitakse kokku üle 60 töötunni nädalas. Arvutuskäik: 25% 60-st on 15 tundi.

Õiguskirjanduses on välja toodud, et peamine probleem taolise klausliga seisneb asjaolus, et sõlmides selle nulltunnilepingu raames, ei saa töötaja konkurentsipiirangu tõttu otsida tööd mujalt. Seega on tema raha teenimise võimalused piiratud. Probleem on eriti terav, kui tööandjal ei ole näiteks teatud perioodil üldse tööd pakkuda.²¹³ Konkurentsipiirangus kokkuleppimine on keelatud näiteks Ühendkuningriigis. Varasemalt oli see küll lubatud, kuid keeld seati sisse pärast pikki diskussioone 2015. aastal jõustunud seadusega (SBEE 2015 § 153 lg 27A p 3).²¹⁴ Samuti on konkurentsipiirangu seadmine nulltunnilepingusse keelatud Leedu töökoodeksi eelnõus (DK artikkel 87 p 1). Iirimaa osas aga pole õiguskirjanduses täit selgust, kas konkurentsipiirangu klauslid on lubatud. Nii on ühes allikas kirjutatud, et selle lisamine lepingusse on keelatud, kuna Iirimaa põhiseaduse järgi on sätestatud kõigile õigus teha tööd ning teenida elamiseks raha. Seega on konkurentsipiirang olukorras, kus väheste teenistuse kõrvalt pole lubatud lisaraha teenida, antud põhiseaduse sättega vastuolus.²¹⁵ Teises allikas on aga välja toodud, et konkurentsipiirangu sätestamine töölepingusse on lubatud küll, kui pooled on kokku leppinud töötaja töö vastuvõtmise kohustuses.²¹⁶ Siin saab käesoleva töö autori arvates näha seost töötajale makstava kompensatsiooniga.²¹⁷

Ühendkuningriigi õiguskirjanduses on konkurentsipiirangu lubatavuse üle nulltunnilepingu kontekstis olnud palju diskussiooni. On esitatud mitmeid argumente, mis toetavad antud kokkulepete sõlmimist ka nulltunnilepingu puhul. Niisiis on kirjanduses välja toodud, et konkurentsipiirang võib olla õigustatud olukorras, kus töötajale on usaldatud konfidentsiaalne äriliselt tähtis info.²¹⁸ Seda eriti olukorras, kus töö on spetsiifiline ning tööandja talitab kõrge konkurentsitasemega tegevusalal, kus on tõenäoline, et teine tööandja, kelle jaoks töötaja võiks potentsiaalselt töötada, on antud tööandja konkurent.²¹⁹ Teisalt on aga selgitatud, et ärisaladuste kaitseks võivad pooled lepingusse sisse viia eraldi konfidentsiaalsust tagavad sätted ning konkurentsipiirangu järgi puudub vajadus.²²⁰ Veel on õiguskirjanduses konkurentsipiirangu

²¹³ D. Pyper, A. Dar, lk 11.

²¹⁴ Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance. Zero Hours Employment Contracts, lk 4.

²¹⁵ M. O'Sullivan, *etc*, lk 32.

²¹⁶ R. Grogan, lk 49.

²¹⁷ Kui töösuhte pooled on Iirimaa õiguse järgi kokku leppinud töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta, on töötajal õigus kompensatsioonile ajal, kui tööandja ei paku üldse või pakub väga vähe tööd. Antud kompensatsioonist lähemalt käesoleva töö alapeatükis 3.5.

²¹⁸ Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance. Zero Hours Employment Contracts, lk 8.

²¹⁹ Zero-hour contracts: understanding the law, lk 14.

²²⁰ Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance. Zero Hours Employment Contracts, lk 8.

õigustamiseks argumenteeritud, et see peaks olema lubatud töökohtadel, kus töö iseloomust tulenevalt on tööd vaja teha lühikeste kuid tihedate töövahetustega ning nende vahele jääv vaba aeg on vähene. Niisiis selle tõttu poleks töötajal niikuinii võimalik teise tööandja juures töötada.²²¹

Käesoleva töö autori arvates on Eesti õiguses mõistlik sarnaselt Ühendkuningriigi õigusega keelata nulltunnilepingu raames konkurentsipiirangu sõlmimine. Seda ka juhul, kui töötajal on töö vastuvõtmise kohustus ning seega õigus kompensatsioonile. Nimelt ei saa kompensatsiooni piisavalt suureks pidada, et selle näol õigustada keeldu töötada mõne teise tööandja jaoks. Töötajale peab igal juhul alles jääma võimalus soovi korral lisaraha mujalt teenida. Taoline keeld ei ole liigselt ebaõiglane ka tööandja seisukohalt. Isegi, kui konkurentsipiirangus kokku leppida ei saa, on tööandjal igal juhul võimalik TLS § 22 lg 1 järgi tootmis- või ärisaladusi kaitsta, teavitades töötajat saladuses hoitava teabe sisust TLS § 6 lg 3 kohaselt. Kui tööandja seda piisavaks ei pea, on alati võimalus pooltel sõlmida traditsiooniline tööleping, mille puhul on konkurentsipiirangu sõlmimine lubatud. Lisaks ei saa pädevaks pidada argumenti, et konkurentsipiirang peaks olema õigustatud juhul, kui tööd tehakse lühikeste kuid tihedate töövahetustega. Nimelt on antud olukorras juba igati mõistlik sõlmida töötajaga traditsiooniline tööleping, mille puhul on konkurentsipiirang lubatud. Taolise näite puhul ei ole nulltunnilepingu sõlmimine põhjendatud, kuna sellisel juhul on tööandjal töötaja tööle rakendamiseks järjepidev vajadus.

Arutletud on Ühendkuningriigis ka konkurentsipiirangu keelu jõustamisel võimalike tekkivate probleemide üle praktikas. Niisiis on välja toodud, et teoreetiliselt on tööandjal võimalik keelust kõrvale hiilida, muutes nulltunnilepingu traditsiooniliseks töölepinguks, milles on kindlaks määratud ehk töötajale kindlustatud töötundide arv on väga väike – näiteks on selleks vaid üks töötund. Seega formaalselt justkui pole tegemist enam nulltunnilepinguga ning konkurentsipiirangus kokkuleppimine on lubatud. Ilmselgelt pole aga nulltunnilepingu konkurentsipiirangu sisuline probleem kusagile kadunud ning pea olematu tundide arvu kindlustamisega kaotab töötaja võimaluse tööd otsida mujalt. Ühendkuningriigis leiti, et heaks lahenduseks ei ole sätestada teatud minimaalne fikseeritud töötundide arv – näiteks olgu selleks vähemalt 20 tundi nädalas – mille garanteerimise puhul konkurentsipiirangus kokkuleppimine

²²¹ Zero-hour contracts: understanding the law, lk 14.

lubatud on. Probleem seisneb selles, et madalapalgalise töötaja puhul võib antud kindlustatud töötundide arv olla liiga väike ning seega on ka saadav töötasu ühes kuus liialt madal, et õigustada konkurentsipiirangu lubamist. Kui aga antud töötundide arv seada liiga kõrgele, ei pruugi see olla mõistlik tööandja jaoks, kui töötaja teenib suuremat töötasu ühe tunni kohta. Siis oleks konkurentsipiirang õigustatud juba vähesema garanteeritud töötundide arvu puhul. Niisiis pakuti välja, et parimaks lahenduseks on siduda konkurentsipiirangu lubatavus riigis kehtiva töötasu miinimummäära suurusega. Seega pole oluline, mitu töötundi tööandja töötajale töösuhte raames garanteerib. Seevastu on oluline, kui palju töötasu tööandja töötajale kokku maksab. Hea on see, et antud töötasu suurus on seotud kehtiva töötasu miinimummääraga, niisiis muutub see ajas ning jääb asjakohaseks ka tulevikus.²²²

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku ka Eesti õigusesse sätestada sarnane regulatsioon konkurentsipiiranguga. Niisiis on konkurentsipiirangus kokkuleppimine traditsioonilise töölepingu puhul lubatud, kui tööandja kindlustab töötajale töötasu vähemalt kehtiva töötasu alammäära suuruses. Seega pole oluline asjaolu, mitu tundi tööd tööandja töötajale garanteerib, vaid see, et ühes kuus saab töötaja töötasu vähemalt kehtivas miinimummääras.²²³ Nii on töötaja jaoks tagatud, et tööandja kindlustab töötaja sissetulekuga, mis on piisavalt suur, et õigustada konkurentsipiirangut.

3.7. Töölepingu ülesütlemine

Välisriikide õiguses pole erinevusi nulltunnilepingu puhul töölepingu ülesütlemise regulatsiooni osas. Küll on aga Leedu töökoodeksi eelnõus ette nähtud täiendavad nulltunnilepingu ülesütlemise võimalused (DK artikkel 88). Nii võib töötaja öelda korraliselt nulltunnilepingu üles, teatades sellest kirjalikult tööandjale ette viis tööpäeva. Tööandjale on ette nähtud täiendav erakorralise ülesütlemise võimalus. Nimelt juhul kui töötaja viimase

²²² Government Response to the Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance Consultation. Zero Hours Employment Contracts. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 03.2015. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/410114/BIS-15-59-zero-hours-contracts-government-response-to-the-banning-exclusivity-clauses-tackling-avoidance-consultation.pdf (29.04.2017), lk 12.

²²³ Näiteks käesoleval 2017. aastal peab tööandja konkurentsipiirangus kokkuleppimiseks maksma töötajale töötasu ühes kuus vähemalt 470 eurot. Vt Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 22.12.2015, 51. § 1 lg 2.

järjestikuse kolme kuu jooksul on õigeaegselt²²⁴ pakutud tööst keeldunud rohkem kui kolm korda, võib tööandja töölepingu üles öelda, teatades sellest kirjalikult töötajale viis tööpäeva ette ning makstes töötajale tema viie tööpäeva keskmise töötasu suuruse hüvitise.

Käesoleva töö autor leiab, et taolisi nulltunnilepingu ülesütlemise sätteid ei ole vajalik Eesti õigusesse ette näha. Esmalt, pole põhjendatud muuta töötajapoolse korralise töölepingust ülesütlemise etteteatamise tähtaega. TLS § 98 lg 1 sätestab, et töötaja peab korralisest ülesütlemisest tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva. Leedu töökoodeksi eelnõu järgi sätestati antud tähtajaks vähemalt viis tööpäeva. Nii lühike etteteatamise tähtaeg ei ole mõistlik tööandja seisukohalt, et leida vajadusel töölepingut üles öelda soovivale töötaja asemele uus töötaja.

Samuti pole põhjendatud ette näha tööandjale võimalust tööleping erakorraliselt üles öelda siis, kui töötaja on pakutud tööst viimase järjestikuse kolme kuu jooksul rohkem kui kolm korda keeldunud. Nagu varasemalt käesolevas töös Eestile pakutava regulatsiooni osas välja toodud²²⁵, võivad pooled kokku leppida nii töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta kui ka antud kohustuse puudumises. Niisiis kui töötajal on kohustus sõlmitud nulltunnilepingu järgi töö vastu võtta, peab ta seda ka tegema. Mõistlik pole ette näha regulatsioon, mille järgi on töötajal võimalik põhjuseta tööst kolm korda keelduda. Taoline võimalus ei anna töötaja jaoks väga palju paindlikkust juurde. Samas tööandja seisukohalt loob see ebakindluse, et isegi juhul, kui kokku on lepitud töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta, ei pruugi ta seda ilma mingi põhjuseta teha.

3.8. Sotsiaalkindlustus

Nulltunnilepingu kontekstis on oluline analüüsida, kas töötajal on õigus sotsiaalkindlustusele. Käesoleva töö mahtu arvestades keskendub autor vaid peamistele kindlustusliikidele – töötus-, pensioni- ning ravikindlustusele. Välisriikide näitel on töötaja õigust sotsiaalkindlustusele

²²⁴ Õigeaegselt, st tööle asumisest on ette teatatud 5 kalendripäeva, nagu käesoleva töö alapeatükis 3.2. sai välja toodud.

²²⁵ Käesoleva töö alapeatükis 3.1.

jaatud. Hollandis on nulltunnilepingu puhul töötajale tagatud töötus-, pensioni- ja ravikindlustus.²²⁶ Ka Itaalias on nulltunnilepingu alusel töötava töötaja õigust sotsiaalkindlustusele jaatud, seega võib eeldada, et töötajal on olemas töötus-, pensioni- ja ravikindlustus.²²⁷ Leedu töökoodeksi eelnõus ei täpsustatud, kas nulltunnilepingu alusel töötaval isikul on õigus sotsiaalkindlustusele. Kuna aga polnud viidatud, et see puuduks, tuleb eeldada, et töötajal on õigus töötus-, pensioni- ning ravikindlustusele. Ühendkuningriigi ja Iirimaa puhul võib töötaja õigusliku seisundi puhul antud kindlustuste olemasolu eeldada. Ühendkuningriigis on aga õiguskirjanduses välja toodud problemaatika seoses ravikindlustuse olemasoluga. Selgitatud on, et töötajal tekib õigus ravikindlustusele alles siis, kui tema keskmine töötasu on vähemalt 135 eurot nädalas. Kuivõrd nulltunnilepingu alusel töötav isik ei pruugi aga nii palju teenida, siis on võimalus, et ravikindlustus taolisel isikul puudub.²²⁸

Eesti õiguse kohaselt on töötajal õigus töötuskindlustusele TKindIS²²⁹ § 3 lg 1 mõttes, kui töötaja ning tööandja on maksnud töötuskindlustusmakset. Veel on töötajal õigus pensionikindlustusele RPKS²³⁰ § 3 p 1 järgi, kui SMS § 2 lg 1 p 1 mõttes makstakse töötajale makstavalt töötasult ning muudelt tasudelt sotsiaalmaksu. Ravikindlustusele on töötajal õigus RaKS²³¹ § 5 lg 2 p 1 mõttes, kui tööleping on sõlmitud üle ühekuulise tähtajaga või määramata ajaks ning kui töötaja eest maksab sotsiaalmaksu tööandja SMS § 2 lg 1 p 1 kohaselt. Sotsiaalmaksu peab tööandja maksma SMS § 2 lg 2 järgi vähemalt SMS § 2¹ nimetatud kuumääralt. Antud sätte kohaselt kehtestatakse sotsiaalmaksu maksmise aluseks olev kuumäär eelarveaastaks riigieelarvega. 2017. aasta riigieelarve seaduse²³² § 2 lg 9 järgi on sotsiaalmaksu maksmise aluseks olev kuumäär 430 eurot. SMS § 7 lg 1 kohaselt on sotsiaalmaksu määr 33% maksustatavalt summalt, st antud kuumääralt peab sotsiaalmaksu maksma 141,9 eurot.²³³ Seega peab tööandja maksma sotsiaalmaksu kehtiva õiguse järgi minimaalselt 141,9 eurot iga kuu. Seda olenemata sellest, kui suur on töötaja töötasu ühes kuus. Taoline sotsiaalmaksu miinimummääras maksmine võib aga osutada nulltunnilepingu puhul ebamõistlikuks tööandja

²²⁶ New forms of employment. Eurofound, lk 56.

²²⁷ Samas, lk 57.

²²⁸ J. Rubery and D. Grimshaw, lk 7.

²²⁹ Töötuskindlustuse seadus. – RT I, 21.02.2017, 3.

²³⁰ Riikliku pensionikindlustuse seadus. – RT I, 06.12.2016, 4.

²³¹ Ravikindlustuse seadus. – RT I, 04.05.2016, 8.

²³² 2017. aasta riigieelarve seadus. – RT I, 27.12.2016, 21.

²³³ Arvutuskäik: 33% 430-st on 141,9.

jaoks, kui konkreetses kuus on töötajale vähe tööd pakutud. Nii kaasneb nulltunnilepinguga märkimisväärne püsikulu ning nulltunnilepingu kasutamine n-ö vähendaks enda väärtust tööandja seisukohalt. Sellest tulenevalt teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et nulltunnilepingu puhul peab tööandja maksma sotsiaalmaksu töötajale tegelikult makstud töötasu määras, nagu see on SMS § 2 lg-s 4 loetletud juhtudel. Sel viisil ei ole maksukoorem tööandjale liigselt suur ajal, kui tööd pole töötajale palju pakkuda. Samas omab töötaja ravi- ning pensionikindlustust.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas ja kuidas reguleerida nulltunnilepingut Eesti tööõiguses nii, et tagada töösuhtes poolte huvide tasakaal. Töö hüpoteesiks on seatud, et Eestis on nulltunnilepingu reguleerimine vajalik ning taolise regulatsiooni sätestamine võimalik viisil, et tagatud saab töölepingu poolte huvide tasakaal.

Esmalt on vaja Eesti õiguses sätestada nulltunnilepingu mõiste. Taolise definitsiooni olemasolu on vajalik regulatsiooni loomiseks õigusselguse seisukohalt, et lepingupooled saaksid aru nulltunnilepingu olemusest. Töö autor teeb ettepaneku, et nulltunnilepingu mõiste Eesti õiguses on järgnev: nulltunnileping on kindlaks määramata tööajaga tööleping, mille puhul tööandjal puudub kohustus töötajale tööd pakkuda ning töötaja kutsutakse tööle vastavalt tööandja vajadusele.

Lähtudes püstitatud hüpoteesist, on autor seisukohal, et nulltunnilepingu reguleerimine on Eesti tööõiguses vajalik. Kuna nulltunnilepingu alusel töö tegemine on valdavalt samasugune, nagu traditsioonilise töölepingu puhul, on tööd tegev isik ka nulltunnilepingu alusel töötades antud suhte nõrgem pool. Seega on vajalik TLS-is ette nähtud sätete ja mh töötaja kaitse kohaldumine nulltunnilepingus. Kuna kehtiva õiguse järgi ei ole nulltunnilepingut võimalik TLS-i järgi sõlmida, jääb nulltunnilepingu alusel töötav isik antud kaitsetest ilma. Niisiis on vajalik nulltunnilepingu reguleerimine töölepinguna TLS-i raames. Lisaks on nulltunnileping heaks vahendiks töösuhete paindlikumaks muutmiseks. Tööandjale pakub nulltunnileping võimaluse kutsuda töötajaid tööle vastavalt vajadusele eelkõige siis, kui tarbijate nõudlus kasvab. Lisaks võimaldab nulltunnileping lihtsamini äritegevusega alustada ning ettevõtet või selle tegevusvaldkondi laiendada. Töötaja jaoks pakub nulltunnileping võimalust pakutavast tööst keelduda, kui pooltel on vastav kokkulepe, ning tööd teha ka mõne teise tööandja jaoks. Samuti on nulltunnileping noorele töötajale kui hüppelaud traditsioonilise töölepingu sõlmimiseks, vanemale töötajale võimaluseks teenida pensionile lisa.

Samuti on töö autor seisukohal, et nulltunnilepingu regulatsiooni sätestamine on võimalik nii, et tagatud on töölepingu poolte huvide tasakaal. Esmalt leiab autor, et nulltunnilepingu sõlmimist on vaja piirata. Piirangute seadmine nulltunnilepingu sõlmimisele on üks viisidest

töösuhte poolte huvide tasakaalu loomiseks. Sellega kaitseme töötajat nii, et antud töösuhte loomine, mis on eriti just tööandja seisukohalt paindlik ning kasulik, on võimalik vaid teatud puhkudel ja viisil. Seega on nulltunnilepingu kasutamine lubatud vaid juhul, kui see on eesmärgipärane ning selleks on objektiivne põhjus. Vältima peab olukorda, kus nulltunnilepingud hakkavad liigselt traditsioonilisi töölepinguid asendama ning taolisel viisil töö tegemine saab ühiskonnas peamiseks töötamise õiguslikuks vormiks.

Nulltunnilepingu sõlmimiseks saab õiguses ette näha mitmeid piiranguid. Autor teeb ettepaneku, et Eesti õiguses on nulltunnilepingu sõlmimine lubatud vaid kindlaks määratud ametikohtade puhul, kus taolise lepingu sõlmimiseks on objektiivne vajadus. Antud ametikohtade nimekirjas peavad kokku leppima eelkõige tööandjad ja töötajad kollektiivlepingu teel. Kuna kollektiivlepingute sõlmimine ei ole Eestis väga levinud, peab valdkonna eest vastutav minister määrusega vastava nimekirja, mis ametikohtade puhul nulltunnilepingu sõlmimine lubatud on, ette nägema. Siiski peab iga ametikoha puhul nulltunnilepingu sõlmimine olema lubatud, kui töötaja on alla 24 aasta või üle 55 aasta vana. See on justkui poolte huvide õige tasakaalu leidmine nulltunnilepingu sõlmimise piiramisel. Nii on reeglina vaid teatud ametikohtade puhul tööandjal võimalik nulltunnileping töötajaga sõlmida. Kui aga töötaja on taolises vanuses, kus võib just tal olla suur huvi nulltunnilepingu sõlmimise vastu, on see lubatud iga ametikoha puhul.

Lisaks teeb töö autor ettepaneku, et nulltunnilepingu sõlmimine on tööandjal keelatud teise töötaja asendamiseks. Nulltunnileping ei tohi olla võimaluseks asendada majanduslikult raskel perioodil olemasolevad töötajad nulltunnilepingu alusel töötavate isikutega. See ei ole mõistlik tööandja olemasolevate töötajate seisukohalt. Seega teeb autor ettepaneku, et tööandjal ei ole lubatud sõlmida nulltunnileping, asendamaks endist töötajat, kelle tööleping on viimase kuue kuu jooksul kollektiivselt üles öeldud TLS § 90 lg 1 kohaselt või kelle tööleping on TLS § 89 lg 1 järgi üles öeldud majanduslikel põhjustel. Samuti tuleb sätestada, et nulltunnilepingut ei ole lubatud sõlmida isikuga streikiva töötaja asendamiseks. Vastasel juhul on võimalik tööandjal streigi negatiivset efekti enda ettevõtte jaoks leevendada, või isegi kõrvaldada, ja seega ei omaks streik enam tähendust töötajate läbirääkimisjõuna.

Samuti tuleb nulltunnilepingu sõlmimist reguleerida nii, et tööandjal on kohustus põhjendada antud lepingu sõlmimist. Töö autor teeb ettepaneku, et välja toodav põhjus peab olema piisavalt konkreetne, mõjuv ning tööandja peab antud põhjendusest töötajat teavitama. Taoline põhjendamiskohustus paneb tööandjat läbi mõtlema, kas töötaja on tõepoolest vaja tööle võtta nulltunnilepingu alusel või on tööandjal vajadus hoopis regulaarsema tööjõu järgi, mille tarvis on vaja sõlmida traditsiooniline tööleping. Lisaks teeb töö autor ettepaneku, et tööandjal on kohustus teavitada Tööinspektsiooni nulltunnilepingu sõlmimisest. Selle tulemusel selgub Tööinspektsiooni jaoks see, mitu nulltunnilepingut on konkreetses ettevõttes sõlmitud ning kui palju taolisi lepinguid ühiskonnas üldse kasutatakse.

Järgnevalt leiab autor, et töösuhte huvide tasakaalu leidmine nulltunnilepingu puhul töösuhtes on võimalik ka töösuhte tingimusi reguleerides. Autor on seisukohal, et nulltunnilepingut on võimalik reguleerida nii, et töösuhtes on huvide tasakaal olemas. Esmalt on vajalik õiguses sätestada, et lepingupooled võivad kokku leppida nii töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta kui ka antud kohustuse puudumises. Sellest tulenevalt tuleb kolme töösuhte tingimuse osas²³⁴ näha ette ka erisus regulatsioonis, kui töötajal on kohustus töö vastu võtta või kui töötajal antud kohustus puudub, st töö vastuvõtmine on vabatahtlik.

Nulltunnilepingu alusel toimub töö tegemine siis, kui tööandja seda töötajale pakub. Teadmatus töö tegemise aja osas võib tekitada töötajale probleeme seoses teiste tegevustega ning plaanidega. Seega peab juhul, kui töö vastuvõtmine on töötaja jaoks kohustuslik, ette nägema regulatsiooni, mille järgi peab tööandja töötajat tööle asumisest ette teatama. Kui töö vastuvõtmine on töötaja jaoks vabatahtlik, pole antud regulatsiooni kohaldumine vajalik, kuna töötajal on õigus pakutavast tööst loobuda. Seega teeb töö autor ettepaneku, et töösuhtes, kus on töötaja kohustatud pakutava töö vastu võtma, peab tööandja tööle asumisest töötajat vähemalt 24 tundi ette teavitama. Et regulatsioon oleks paindlik, tuleb ette näha, et tööandjal on võimalik tööd pakkuda ka antud tähtaega järgimata. Sellisel juhul muutub aga töö vastuvõtmine töötaja jaoks vabatahtlikuks ning töö eest makstakse 150% määras töötasu.

²³⁴ Erisus tuleb ette näha järgnevate töösuhte tingimuste osas - tööle asumisest etteteatamine, potentsiaalselt pakutavate töötundide arvus kokkuleppimine ning töötasu raames kompensatsiooni maksmine. Antud tingimuste sätted ei kohaldu siis, kui töösuhte pooled on kokku leppinud, et töötaja jaoks pole töö vastuvõtmine kohustuslik, st töö vastuvõtmine on vabatahtlik.

Töötaja peab ka töö ärajäämisest saama teavitatud mõistlikult vara. Vastasel juhul ei ole töötajal võimalik tööks planeeritud aega teisiti rakendada ning mõistlik ei ole see, et töö ärajäämisest saab töötaja teada alles töö tegemise asukohta jõudes. Sellest tulenevalt teeb töö autor ettepaneku, et tööandja peab töö ärajäämisest ette teatama vähemalt 24 tundi enne planeeritud töö algust. Juhul, kui tööandja antud tähtaega ei järgi, peab töötajal olema õigus töötasule, mis ta tavaliselt oleks teeninud siis, kui töö poleks ära jäänud.

Nulltunnilepingu puhul ei ole reeglina töötajal võimalik ette teada, kui palju töötunde antud töösuhte raames võidakse pakkuda. Seega, kui töötaja on kohustatud pakutava töö vastu võtma, ei tea töötaja, mis maksimaalses töötundide arvu mahus peab ta olema valmis tööd tegema. Töö autor teeb ettepaneku regulatsiooni jaoks, mis kohaldub siis, kui töötajal on kohustus pakutav töö vastu võtta. Kohustuse puudumisel pole selle sätestamine vajalik, kuna töötaja võib pakutavast tööst niikuinii loobuda. Antud regulatsiooni järgi peavad tööandja ning töötaja kokku leppima töötundide arvus, mille määras võidakse potentsiaalselt töötajale tööd ühe nädala raames pakkuda. Ka pärast antud töötundide arvu täitumist on tööandjal võimalik tööd pakkuda, kuid selle vastuvõtmine on töötaja jaoks vabatahtlik. Samuti ei kohaldu antud kokkulepitud töötundide arvu ületavas osas ületunnitöö regulatsioon. Teise alternatiivina tuleb pooltele lepinguvabadusest tulenevalt jätta võimalus kokku leppida ka nii, et potentsiaalselt pakutavate töötundide maksimaalset arvu lepingusse ei sätestata. Sellisel juhul on töötaja kohustatud töö vastu võtma mistahes töötundide arvu raames, mis tööandja pakub.

Nulltunnilepingu puhul tuleb vältida olukorda, kus tööandja kutsub töötaja tööle väga lühikeseks ajaks nii, et töötaja jaoks ei pruugi tööle minemine olla otstarbekas. Nii on nulltunnilepingu puhul on vaja ette näha, et tööandja peab töötajale kindlustama teatud arvu töötundide, kui töötaja tööle kutsutakse. Seega teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et töötajal on iga kord tööle minemise korral õigus vähemalt kolmele järjestikusele töötunnile.

Nulltunnilepingus ei määratleta seda, kui palju tööd peab tööandja töötajale garanteerima. Niisiis loob selle alusel töötamine töötaja jaoks ebakindlust tulevikus pakutava töö hulga osas. Kui aga töötaja on tööandja jaoks teatud perioodi vältel regulaarselt töötanud, peaks tööaeg muutuma lepingus fikseerituks, mis muudaks töösuhte töötaja jaoks kindlaks. Seega teeb töö autor ettepaneku, et töötajal tekib õigus kindlaks määratud tööajale siis, kui töötaja on kuue kuu

vältel regulaarselt, st kas vähemalt 20 tundi ühes kuus või vähemalt üks kord nädalas tööd teinud. Kindlaks määratud tööajaks saab sellisel juhul minimaalselt töötundide arv, palju töötaja eelnevalt kuue kuu jooksul keskmiselt tööd sooritas. Ennetada tuleb olukorda, kus pahatahtlikult käituv tööandja soovib vältida määratlemata tööaja muutumist fikseerituks ja selle ajendil ütleb lepingu mingil põhjusel üles enne kuue kuu täitumist ning pärast seda sõlmib töötajaga uue nulltunnilepingu. Selle jaoks tuleb ette näha säte, mille järgi tekib töötajal õigus kindlaks määratud tööajaga lepingu järgi, kui samalaadse töö tegemiseks on nulltunnilepinguid järjestikku – st kahe kuu jooksul – vähemalt kaks korda sõlmitud ja nende alusel on kokku regulaarselt töötatud vähemalt kuus kuud.

Kuivõrd nulltunnilepingus ei fikseerita töötundide arvu, ei saa töötaja regulaarse püsiva suurusega töötasu. Seega on töötaja finantsiline olukord ebakindel ning sissetulek võib puududa ajal, kui tööandja töötajale tööd ei paku. Selle valguses teeb töö autor ettepaneku näha ette kompensatsiooni maksmise kohustus tööandjale, kui tööd on teatud perioodil pakutud väga vähe või üldse mitte. Antud kohustus peab tööandjal asuma vaid siis, kui pooled on kokku leppinud töötaja kohustuses pakutav töö vastu võtta. Sätestades kompensatsiooni maksmise kohustuse tööandjale juhul, kui töötajal puudub kohustus töö vastu võtta, ei ole lepingupoolte õigused ja kohustused tasakaalus. Kompensatsiooni nõudeõigus tekib töötajal nii, nagu järgnevalt selgitatud.

Kui pooled on lepingus kokku leppinud potentsiaalselt pakutavate töötundide maksimaalse arvu, tekib töötajal õigus kompensatsioonile juhul, kui tööd oli võimalik teha vähem, kui 25% antud tundide arvust ühes nädalas. Kui taolist potentsiaalselt pakutavate töötundide maksimaalset arvu lepingus ei ole, tekib töötajal õigus kompensatsioonile siis, kui tööd oli võimalik teha vähem kui 25% töötundidest, mida sooritasid teised sarnast tööd tegevad töötajad antud tööandja alluvuses konkreetse nädala jooksul. Kui teised sarnast tööd tegevad töötajad puuduvad või ka neile ei pakutud tööd, tekib töötaja õigus kompensatsioonile siis, kui antud nädalal oli tööd võimalik teha vähem kui 25% töötundide arvust, mis töötaja keskmiselt ühes nädalas tööandja jaoks sooritab. Kompensatsiooni suurus peab kõigil antud juhtudel olema vastavuses töötasuga, mida töötajal oleks saanud teenida, kui tal oleks olnud võimalik tööd teha 25% antud töötundidest sellel nädalal. Kui aga keskmist töötundide arvu pole võimalik arvutada, on igal juhul töötajal õigus kompensatsioonile, kui selles nädalas oli võimalik tööd

teha vähem kui kolm tundi. Antud juhul peab kompensatsioon olema kolme töötunni tasu suurune.

Konkurentsipiirangus kokkuleppimine nulltunnilepingu puhul võib töötaja jaoks tähendada seda, et puudub võimalus otsida tööd mujalt ja seega on piiratud töötaja jaoks raha teenimise võimalused. See on problemaatiline juhul, kui teatud perioodil peaks tööandja töötajale vähe tööd pakkuma. Selle valguses teeb käesoleva töö autor ettepaneku, et nulltunnilepingu puhul on konkurentsipiirangus kokkuleppimine keelatud. Lisaks tuleb vältida olukorda, kus tööandja survele lepitakse kokku traditsioonilises fikseeritud tööajaga töölepingus – mille puhul on konkurentsipiirangu klausel lubatud – aga tegelikkuses fikseeritakse tööajaks vaid üks töötund. Niisiis on tegemist sisuliselt ikkagi nulltunnilepinguga. Selle tarvis tuleb sätestada, et konkurentsipiirangus kokkuleppimine on lubatud vaid juhul, kui tööandja maksab olenemata töötundide arvust töötajale vähemalt miinimummääras töötasu ühes kuus. Nii on konkurentsipiirangu puhul töötajale garanteeritud minimaalne eluks vajalik sissetulek.

Lisaks töösuhte tingimustele on sotsiaalkindlustuse raames vajalik tagada töösuhte poolte huvide tasakaal. Nähes ette, et nulltunnilepingu alusel töötaval isikul on ravi- ja pensionikindlustus, võib probleemiks osutuda see, et tööandja peab sotsiaalmaksu iga kuu maksma vähemalt miinimummääras. Niisiis on tööandjal suur maksukoorem ajal, kui tööd saab töötajale vähe pakutud. Seega teeb autor ettepaneku, et nulltunnilepingu puhul tuleb sätestada, et sotsiaalmaksu peab tööandja maksma töötajale tegelikult makstud töötasu määras, mitte antud miinimummääras. Seega tuleb nulltunnilepingu alusel töötamine lisada SMS § 2 lg-s 4 loetletud nimekirja.

SUMMARY. *Possible Regulation for Zero-Hour Contract in Estonian Labour Law*

Zero-hour contract is an employment contract under which the employer and the employee do not agree on a specific working time. Thus, zero-hour contract provides a flexible way of working by which the employer is not obliged to provide work for the employee. Rather, under zero-hour contract the employer calls the employee to work whenever the employer finds it necessary. The employee is expected to be on call and generally receives pay only for hours worked. According to the applicable law and the agreement concluded by the parties, the employee is obliged or not obliged to accept the work offered by the employer.²³⁵

The objective of this paper is to answer the question whether and how is it possible to regulate zero-hour contract in Estonian labour law in a manner which would ensure a balance between the interests of the employer and the employee. The hypothesis formulated is that the regulation for zero-hour contract is necessary in Estonia and stipulating such regulation is possible in a way which would provide a fair balance between the interests of the parties of this agreement. For achieving this aim, the author has analysed by systematic and comparative methods the law of other European Union states where zero-hour contract is regulated by provisions addressing specifically this type of employment agreement. According to Eurofound, regulation governing zero-hour contract can be found primarily in Netherlands, Italy, Ireland and United Kingdom.²³⁶ The law from these states is used as a main source for the paper. In addition, the draft for new Labour Code of Lithuania is also used as provisions regulating zero-hour contract can be found there as well. However, according to the latest developments, these provisions have been removed from the bill. Nevertheless, it still provides a good example of how the regulation for zero-hour contracts can appear.

The author deems the stipulated hypothesis to be approved. First of all, however, it is necessary to provide legal definition for the term “zero-hour contract” in Estonian labour law. This is important from the standpoint of legal clarity, i.e. so that the parties can apprehend the essence of this contract. The author submits that the definition would be as follows: a zero-hour contract is an employment contract with unspecified working time, according to which the employer has

²³⁵ Zero-hour contracts. Eurofound.

²³⁶ New forms of employment. Eurofound, p-s 55, 57, 58.

no obligation to provide work for the employee and the employee is offered work as the employer finds it necessary.

The author finds that providing regulation for zero-hour contract in Estonian labour law is necessary. Working under zero-hour contract is in principle like working under traditional employment contract. Therefore, the person working under zero-hour contract is a weaker party in that contractual relationship in a similar way that an employee working under traditional employment contract is a weaker party. Thus, it is important that the provisions and protection of the employee, that is stipulated in the Employment Contracts Act, would also apply to a relationship concluded under zero-hour contract. According to the law in force, entry into zero-hour contract as employment contract is not allowed. This is why the person working under zero-hour contract does not have necessary protection stipulated by Employment Contracts Act. However, it is justified to render the legal status of the employee to the person working under zero-hour contract, as nearly all the important indicators of traditional employment contract are fulfilled in the event of working under zero-hour contract. Furthermore, regulating zero-hour contract is also necessary because such employment contract provides flexibility to the parties of the contract. For the employer, zero-hour contract gives the opportunity to call employees to work only if the demand of consumers arises to the product or service that the employer's company provides. Also, by using zero-hour contract the employer can start its' commercial activity or expand its' already existing business more easily. For the employee, zero-hour contract provides an opportunity to decline the offered work, if such is the agreement between the parties. Furthermore, by zero-hour contract an employee can also work for other employers. Moreover, for a young person zero-hour contract can be a way to "dive into the job market", for older person it can be an opportunity to reduce his or her workload.

The author also finds that providing regulation for zero-hour contract in Estonian labour law can be stipulated in a way that a fair balance between the interests of the parties to the agreement is established. First of all, it is necessary to circumscribe restrictions for concluding zero-hour contract. Such restrictions would be the initial way how to provide fair balance between the interests of the parties. As zero-hour contract is particularly flexible and beneficial to the employer, the employee must be protected by stipulating restrictions to concluding such employment agreement. The usage of zero-hour contract must only be allowed if using zero-

hour contract is objectively necessary. It must be prevented that zero-hour contracts would start substituting traditional employment contracts in great numbers. Regarding this, the author submits that concluding zero-hour contract should only be allowed in Estonia for work in previously determined positions. First and foremost, such positions should be determined by employers and employees in collective agreements. However, as concluding collective agreements is not very common in Estonia,²³⁷ a list consisting the positions for which concluding zero-hour contract is allowed should be provided by regulation of the minister responsible for the area. Nevertheless, concluding zero-hour contract should still be allowed regardless of the position when the employee is under 24 or over 55 years of age. This due to the fact that the employee in this age may have particular interest to conclude zero-hour contract with the employer.

What is more, the author submits that concluding zero-hour contract should be prohibited for substituting another employee. Namely, zero-hour contract should not be an opportunity for employer to replace its workers in times of economic hardship. Thus, the law must stipulate that employer is not allowed to conclude zero-hour contract to replace a former employee whose employment contract has been collectively terminated in the past six months (according to the Employment Contracts Act § 90 (1)) nor a person whose employment contract has been terminated due to economic reasons (according to the Employment Contracts Act § 89 (1)). Moreover, the law must stipulate that the employer is not allowed to conclude zero-hour contract to replace an employee using his or her right to strike. Otherwise the employer has an easy opportunity to reduce the negative effect of strike to its company. Then the strike, which is meant to be a bargaining power of the employees, would not have its tenor.

Moreover, the law must stipulate that the employer has an obligation to justify why zero-hour contract is concluded. Such justification must be specific in its essence, not just abstract reference to the company's needs. The reason must also be relevant, in the meaning that, without this, the employer would not conclude zero-hour contract with the employee. Also, the employer must notify the employee of this reason. Furthermore, the author submits that the employer must be obliged to inform the Labour Inspectorate of the conclusion of zero-hour contract. By this, the Labour Inspectorate has sufficient overview of how many zero-hour

²³⁷ E. Põldis, M. Proos.

contracts the given employer has concluded and how many zero-hour contracts are used in Estonia overall.

Furthermore, the author finds that creating a balance between the interests of the employer and the employee can be accomplished by regulating the conditions of employment relationship. Regarding this aspect, first of all, the law must stipulate that the parties of zero-hour contract can make an agreement by which the employee is obliged to accept the work offered or an agreement by which the employee can refuse to accept the work offered. Thus, the law must grant freedom of contract to the parties in this aspect. Due to this, the regulation for conditions of employment relationship must differ when it comes to contracts where the parties have agreed on the employee's obligation to accept the work and where the parties have agreed that the employee has no such obligation.²³⁸

Working under zero-hour contract takes place whenever the employer offers work to the employee. The lack of knowledge when the work will take place can be a source of problems for the employee regarding his or her other activities and plans. Thus, if the acceptance of the offered work is agreed to be obligatory for the employee, the law must stipulate that the employer has an obligation to notify the employee about this work in advance. However, if the acceptance is voluntary, there is no need for statutory notification period as the employee has an opportunity to turn down the offer to work in any case. The author submits, that in case the employee is obliged to accept the work offered, the statutory notification must take place at least 24 hours before the beginning of work. However, for the regulation to be flexible, the employer should have an opportunity to offer work for the employee without following this term, i.e. the employer should also be able to offer work by shorter notification than 24 hours in advance. In the latter case, however, the employee cannot be obliged to accept this work, i.e. acceptance must be optional and the employee should also be entitled to pay in 150% rate.

The employee should also be notified about the cancellation of work reasonably early. Otherwise the employee will not have the opportunity to use the time planned for working

²³⁸ The difference must be made regarding the following conditions of employment relationship – notification about work, agreeing on the maximum number of working hours that may be offered and obligation to pay compensation. Regulation regarding these conditions shall not be applicable to zero-hour contract where parties have agreed that accepting work is not obligatory for the employee.

differently. Also, it is not reasonable if the employer would notify the employee about the cancellation only after the employee has arrived at the workplace. Thus, the author submits that the employer must notify the employee about the cancellation of work at least 24 hours before the work was set to start. If the employee does not follow this notification period, the employee has a right for the pay that he or she would have earned if the work would have not been cancelled.

In general, the employee is not aware how many working hours could be offered to him or her under the zero-hour employment relationship. Thus, if the employee is obliged to accept the offered work the employee does not know what is the maximum limit of working hours that he or she has to accept under this contract. The author submits a regulation which would be applicable if the employee is obliged to accept the work offered. It is not necessary for the parties to agree on the number of working hours if the employee is not obliged to accept the work, because the employee has a right to turn down the offered work if he or she so wishes. By this proposed submission, the employer and the employee must agree on the maximum number of working hours that may be offered to the employee during one week. Within this number of working hours the employee is obliged to accept the work offered by the employer. If the employer offers more work the employee is no longer obliged to accept it. Also, the provisions for overtime work will not be applicable. Alternatively, the parties do not have to agree on such a number of working hours. Then the employee is obliged to accept work in whatever amount the employer offers it.

Furthermore, it is necessary to preclude cases where the employer would call the employee in for a very short period of work. Thus, the author submits that the employer must provide the employee three consecutive hours of work every time when the employee is called in to work. This regulation ensures that accepting the work is purposeful for the employee.

Under the zero-hour contract the parties do not stipulate working time and the employer is not obliged to provide work for the employee. This creates uncertainty for the employee regarding the amount of work he or she may be offered in the future. If the employee under zero-hour contract relationship has worked over certain period of time in a regular manner, the unspecified working time stipulated should develop into a fixed state. Thus, the author submits that the

employee has a right for a fixed working time if he or she has been working during six months in a regular manner, i.e. at least 20 hours per month or at least once per week. The fixed working time stipulated in the employment contract shall be calculated on the basis of how much the employee had been working during these six months on average. The author finds that a situation, where the employer acting in bad faith would find a reason to terminate the zero-hour contract before the employee would gain the right to fixed working time and then conclude a new zero-hour contract, should be prevented. For this, a provision should be stipulated by which the employee gains right for fixed working time if the parties have concluded at least two zero-hour contracts for similar work during two months and the employee has been working under such contracts at least six months in regular manner.

Due to the fact that under zero-hour contract the parties do not specify working time and the employer is not obliged to provide work for the employee, the employee does not have a regular income. Thus, the financial situation of the employee is unstable and the employee would possibly have no income at times when the employer does not offer any work. In the light of this fact, the author submits that the employee must have a right for compensation paid by the employer if during a certain period the employer has offered very little work or no work at all. However, such right for compensation should only be applicable in zero-hour employment relationship where the employee is obliged to accept the work offered. Otherwise the rights and obligations of the parties would not be in balance. The right for a compensation arises as described followingly.

If the parties have agreed on a maximum number of working hours that may be offered to the employee during one week, the employee's right for compensation arises if it was possible to work less than 25% of these agreed hours in that particular week. If no such agreement on a maximum number of working hours is agreed, the employee's right for compensation arises if it was possible to work less than 25% of working hours that were performed by other employees working under the same employer and doing similar work. If no such other employees exist or these other employees were not offered any work as well, the right for compensation arises if it was possible to work less than 25% of these working hours that the employee works for this employer on average. In all these instances the compensation must be equivalent to the pay that the employee would have earned if he or she would have had a possibility to work 25% of these

working hours in that particular week. However, if it is not possible to calculate such average number the employee has in any case a right for a compensation which would be as equivalent to the pay for three working hours in one week.

Signing a restraint of trade clause (i.e. a non-compete clause) in zero-hour contract could mean that the employee cannot find work anywhere else and, thus, his or her possibilities to earn extra income are limited. This is problematic for the employee if during certain periods the employer does not offer any work to the employee. Due to this the author submits that concluding restraint of trade clause cannot be allowed if a person works under zero-hour contract. Furthermore, a situation, where the parties agree on traditional employment contract – where restraint of trade clause is allowed – but state only one working hour as fixed working time, should be prevented. Thus, the law must stipulate that restraint of trade clauses are only allowed in employment contracts where the employer is obliged to pay at least the minimum wage to the employee regardless of the number of working hours set in the agreement. By this, signing a restraint of trade clause is only possible when the employee is granted a minimum income for living.

Regarding social security, it is also necessary to establish a fair balance between the interests of the parties to the zero-hour contract. Regarding this a problem arises from the fact that the employer is obliged to pay social tax at the minimum rate regardless of the working hours actually provided for the employee. Therefore, the employer lies under heavy tax burden during times if little or no work is offered to the employee. In the light of this aspect the author submits that regarding zero-hour contract the law must stipulate that the employer is obliged to pay social tax on the actual amount of remuneration paid to employee. Thus, working under zero-hour contract should be listed as one of the cases in Social Tax Act § 2 (4).

KASUTATUD LÜHENDID

BW	Burgerlijk Wetboek
DK	Darbo Kodekso Patvirtinimo, Įsigaliojimo Ir Įgyvendinimo Įstatyma
DL 276/2003	Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276
L 28/2012	Legge 28 giugno 2012, n. 92
LoA	Lag om anställningsskydd
OWT 1997	Organisation of Working Time Act 1997
RaKS	ravikindlustuse seadus
RPKS	riikliku pensionikindlustuse seadus
SBEE 2015	Small Business, Enterprise and Employment Act 2015
SMS	sotsiaalmaksuseadus
TKindlS	töötuskindlustuse seadus
TLS	töölepingu seadus
TsÜS	tsiviilseadustiku üldosa seadus
VÕS	võlaõigusseadus
ZHCB 2014-15	Zero Hours Contracts Bill 2014-15

KASUTATUD KIRJANDUS

1. A. Adams, M. Freedland, J. Prassl. The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? Oxford: Oxford University Press 2015.
2. A. Broughton, etc. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Brussels: 2016.
3. A. Broughton, I. Biletta, M. Kullander. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. 04.03.2010. – <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (31.01.2017).
4. A. Gangemi, M. Piromalli. Italy: Recent Provisions on Job On-Call Agreement. 24.09.2012. – <http://www.portolano.it/en/2012/09/5156-2/> (08.02.2017).
5. A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. – Juridica II/2014.
6. A. Pavone. Zero hour contracts in Italy. 21.10.2016. <http://www.globalworkplaceinsider.com/2016/10/zero-hour-contracts-in-italy/> (23.04.2017).
7. A. Pekšys, A. Venckienė, J. Karvelė. Adoption of the new Labour Code. 09.2016. – <http://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/en%5B1%5D21.html> (29.11.2016).
8. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“. Riigihanke viitenumber 182967. – <https://riigihanked.riik.ee/register/HankedOtsing.html> (18.04.2017).
9. Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance. Zero Hours Employment Contracts. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 08.2014. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/347034/bis-14-992-zero-hours-employment-contracts-exclusivity-clause-ban-avoidance.pdf (29.04.2017).
10. Cable announces plans to boost fairness for workers. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 16.09.2013. – <http://web.archive.org/web/20141007085542/https://www.gov.uk/government/news/cable-announces-plans-to-boost-fairness-for-workers> (1.02.2017).
11. Changes in Dutch Labour Law per 1 January 2015. Blue Legal. – <http://www.blue-legal.nl/changes-in-dutch-labour-law-per-1-january-2015/-/> (06.02.2017).

12. Consultation: zero hours employment contracts. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 12.2013. – https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf (29.04.2017).
13. Contracts without specific working hours (zero-hours contracts). Citizens Information Services. Government of Ireland. 30.10.2015 – http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html (15.02.2017).
14. D. James. Zero hour contracts: The pros and cons. 03.06.2016. – <http://www.money.co.uk/guides/zero-hour-contracts-the-pros-and-cons.htm> (08.11.2016).
15. D. Meulders, B. Tytgat. Atypical Employment in EEC Countries. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1989, Volume 5, Issue 2.
16. D. Pyper, A. Dar. Zero-hour contracts. London: House of Commons Publications 2015.
17. E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013.
18. E. Põldis, M. Proos. Kollektiivlepingud Eestis. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2013.
19. ERM Annual report 2014: Restructuring in the public sector. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015.
20. European Parliament. Atypical work in the EU. Luxembourg: European Parliament 2000.
21. G. Tavits. Kui paindlikuks saab töösuhete õiguslikku reguleerimist muuta? 34. õigusteadlaste päevad, 13.10.2016 Tartus. – <http://www.uttv.ee/naita?id=24765> (15.11.2016).
22. Government Response to the Banning Exclusivity Clauses: Tackling Avoidance Consultation. Zero Hours Employment Contracts. Department for Business Innovation & Skills. Government of United Kingdom. 03.2015. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/410114/BIS-15-59-zero-hours-contracts-government-response-to-the-banning-exclusivity-clauses-tackling-avoidance-consultation.pdf (29.04.2017).
23. I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier. Tööõigus. Loengud. 4, täiendatud ja muudetud trükk. Juura: Tallinn 2008.

24. International Labour Organization. Conditions of Work and Employment Programme. Working time in the twenty-first century. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements. Geneva: ILO 2011.
25. International Labour Organization. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO 2016.
26. J. Rubery and D. Grimshaw. New forms of employment Casual work, UK. Case study 48: Policy analysis. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/48_-_ef1461_-uk-policy_analysis_-_final.pdf (29.04.2017).
27. J. Rubery, M. Johnson. New forms of employment Casual work, UK. Case study 47: Local government contracting of social care. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/47_-_ef1461_-uk-local_government_contracting_social_care_final.pdf (29.04.2017).
28. J. Zupkauskaitė. New Labour Code. 22.12.2016. – <https://www.bnt.eu/et/oigusuudised/2294-new-labour-code> (26.02.2017).
29. J.-C. Pastille. Advancing together. Baltic Newsletter. Law and Taxes in Estonia, Latvia and Lithuania. 11.2016. – http://www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Estonia/Newsletter/Baltic_Newsletter_NOV_2016.pdf (28.03.2017).
30. K. Pormeister. Töösuhte paindlikkus – vigane pruut? – Äripäev, 19.11.2015.
31. L. Duijvis. Dutch Work and Security Act: changes for work-on-call contracts. 10.06.2014. – <https://kvdl.com/news/dutch-work-social-security-act-changes-work-call-contracts-2/> (06.02.2017).
32. L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 63: Anonymous care organisations. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/63_-_ef1461_nl_-_casual_work_-_anonymous_childcare_company_pworks_final.pdf (29.04.2017).
33. L. Rossen, J. Warmerdam, H. Vermeulen. New forms of employment Casual work, The Netherlands. Case study 64: Policy analysis. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/64_-_ef1461_-nl_-_casual_work_-_

- _sector_agreement_in_the_childcare_sector_pworks_final.pdf. (29.04.2017).
34. M. Baron. 5 Reasons Why Zero-Hour Contracts Are the Future of Work. 21.07.2014. – <https://www.entrepreneur.com/article/235568> (08.11.2016).
 35. M. Daudt, etc. Commentary. The Netherlands Passes Work and Security Act. 17.06.2014. – <http://www.mondaq.com/x/321044/employee+rights+labour+relations/The+Netherlands+Passes+Work+and+Security+Act> (16.02.2017).
 36. M. Jaakson. Eesti tööseadus eelmises sajandis. – Äripäev, 29.10.2015.
 37. M. O’Sullivan, etc. A Study on the Prevalence of Zero Hour Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees. 2015. – <https://www.djei.ie/en/Publications/Publication-files/Study-on-the-Prevalence-of-Zero-Hours-Contracts.pdf> (29.04.2017).
 38. M. Pennycook, G. Cory, V. Alakeson. A Matter of Time. The rise of zero-hours contracts. *Sine loco*: 2013.
 39. M. Tiraboschi. Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times: The Italian Labour Relations in a Global Economy. 2012. – http://adapt.it/ebook_vol3.pdf (23.04.2017).
 40. N. O’Brien, R. Mooney. New forms of employment Casual work, Ireland. Case study 62: Policy analysis. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/62_-_ef1461_-_ie_-_casual_work_-_organisation_of_working_time_act_1997.pdf (29.04.2017).
 41. N. Pickavance. Zeroed Out: The place of zero-hours contracts in a fair and productive economy. 2014. – https://www.policyforum.labour.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_240414.pdf (29.04.2017).
 42. New forms of employment. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015.
 43. New Labour Code in Lithuania. Deloitte. 22.09.2016. – <https://www2.deloitte.com/lt/en/pages/legal/articles/new-labour-code-in-lithuania.html> (28.03.2017).
 44. P. Varul, jt. Võlaõigusseadus III. 8. ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1005-1067). Kommenteeritud

- väljaanne. Tallinn: Juura 2009.
45. R. Blanpain, F. Hendrickz, B. Waas (koost). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016.
 46. R. Grogan. The Practical Aspects of Presenting and Defending Working Time Claims from a Practitioners Perspective. Cork: 2014.
 47. R. Haljasmäe. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötegijale. – Juridica IV/2009.
 48. R. J. Dil. A minimum of 3 hours of wage payment in the event of on-call contracts. 16.05.2013. – <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2fd138de-3701-42d2-ab4a-0d09fbd00df6> (06.02.2017).
 49. Study on the Prevalence of Zero Hour Contracts and Low Hour Contracts in the Irish Economy. Government of Ireland. Citizens Information Board. 21.12.2015. – http://www.citizensinformationboard.ie/downloads/social_policy/submissions2016/Study_on_prevalence_of_zero_hour_contracts.pdf (25.04.2017).
 50. Zero hour contracts: guidance for employers. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Government of United Kingdom. 15.10.2015. – <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers> (30.04.2017).
 51. Zero-hour contracts: understanding the law. Chartered Institute of Personnel and Development. London: CIPD 2013.
 52. Zero-hour contracts. Eurofound. 12.06.2015. – <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts> (1.02.2017).
 53. T. Brunk, L. Olsson. Sweden: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. 04.03.2010. – <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (29.11.2016).
 54. T. Toffanin. Italy: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. 04.03.2010. – <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/italy/italy-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (29.11.2016).

55. The Global Employer: A Global Flexible Workforce - Temporary and Other Contingent Workers. Baker & McKenzie. *Sine loco*: 2013.
56. Töölepinguseadus on ajale jalgu jäänud. – Äripäev, 02.11.2015.
57. V. De Luca, R. Padula, C. Cerbone. Italy. Employment & Labour Law 2017, 5th Edition. 2017 – <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/employment-and-labour-law/global-legal-insights---employment-and-labour-law-2017-5th-ed./italy#chaptercontent4> (08.02.2017).

KASUTATUD NORMATIIVAKTID

58. 2017. aasta riigieelarve seadus. – RT I, 27.12.2016, 21.
59. Burgerlijk Wetboek. – <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm> (27.01.2017).
60. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. – <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg> (29.11.2016).
61. European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)). European Parliament. – 19.01.2017. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN> (20.03.2017).
62. Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri. – RT I, 29.12.2011, 228.
63. Kollektiivlepingu seadus. – RT I, 29.03.2012, 12.
64. Lag om anställningsskydd (1982:80). – <http://www.government.se/4ac87e/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-198280-employment-protection-act> (29.11.2016).
65. Legge 28 giugno 2012, n. 92. <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg> (08.02.2017).
66. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Patvirtinimo Įsigaliojimo Ir Įgyvendinimo Įstatymas. Leedu töökoodeks. Eelnõu seisuga 09.09.2016. (Materjal autori valduses).
67. Organisation of Working Time Act 1997. – <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> (15.11.2016).
68. R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). International Labour Organization. 15.06.2006. – http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (20.04.2017).
69. Ravikindlustuse seadus. – RT I, 04.05.2016, 8.
70. Riikliku pensionikindlustuse seadus. – RT I, 06.12.2016, 4.
71. Small Business, Enterprise and Employment Act 2015. – <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26> (30.01.2017).
72. Sotsiaalmaksuseadus. – RT I, 24.12.2016, 9.
73. Zero Hours Contracts Bill 2014-15. Ühendkuningriigi nulltunnilepingu seaduse eelnõu. Eelnõu seisuga 19.11.2014. (Materjal autori valduses).

74. The Working Time Regulations 1998. –
<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made> (15.11.2016).
75. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 12.03.2015, 106.
76. Töölepingu seadus. – RT I, 17.12.2015, 84.
77. Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 22.12.2015, 51.
78. Töötuskindlustuse seadus. – RT I, 21.02.2017, 3.
79. Võlaõigusseadus. – RT I, 11.03.2016, 2.

KASUTATUD KOHTULAHENDID

80. Autoclenz Ltd v Belcher and others. The Supreme Court, 2011, WL 2747863.
81. O’Kelly v Trusthouse Forte Plc. Court of Appeal (Civil Division), 1983, WL 216985.
82. Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others. Employment Appeal Tribunal, 2012 ,WL 3062517.
83. St Ives Plymouth Limited v Mrs D Haggerty. Employment Appeal Tribunal, 2008, WL 2148113.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Henri Ratnik (sünnikuupäev: 12.04.1993),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses“, mille juhendaja on prof Merle Erikson,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 02.05.2017